DOCUMENT RESUME

ED 362 725 CE 064 783

AUTHOR	Hernandez, Mayra Lee
TITLE	The Worker's Cooperative = Cooperativas de Trabajadores Duenos.
INSTITUTION	Center for Literacy, Inc., Philadelphia, PA.; Norris Square Civic Association, Philadelphia, PA.
SPONS AGENCY	Department of Education, Washington, DC.
PUB DATE	92
NOTE	139p.
PUB TYPE	Guides - Non-Classroom Use (055) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English; Spanish
EDRS PRICE	MF01/PC06 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Adult Education; *Cooperatives; Developing Nations; Economic Development; *Economic Opportunities; *Employees; Employer Employee Relationship; *Industrial Structure; Learning Activities; *Ownership; *Participative Decision Making; Social Development; Spanish

ABSTRACT

Written in Spanish and English (on facing pages), this manual is a practical guide for those interested in forming a worker-owned cooperative. It includes examples based on the personal experience of teaching about cooperativism and worker-owned cooperatives to a group of construction workers with diverse levels of education; vocabulary and practice exercises are provided. Chapter 1 discusses the history and idea of cooperativism. Chapter 2 focuses on the doctrines and principles of cooperatives. Chapter 3 describes these types of cooperatives: production and marketing, marketing, service, retail, and worker owned. Chapter 4 on structure of worker-owned cooperatives describe functions and rights of these five branches: membership, board of directors, administrators, education committee, and social audit committee. An example illustrates how each branch functions in a worker-owned cooperative. Chapter 5 examines the relationship between rights and responsibilities of the members of a worker-owned cooperative and establishes the difference between them. Chapter 6 explains advantages of democratic businesses by comparing them to conventional companies. Chapters 7-12 consider making decisions in a worker-owned cooperative, membership fee, distribution of profits and sharing of losses, Internal Capital Account, by-laws, and organization of the cooperative. Chapter 13 lists names and addresses of 30 state and national resource organizations, 10 basic references, and 7 bibliographic sources. (YLB)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED 362 725

The Worker's Cooperative

Cooperativas de Trabajadores Dueños

Mayra Lee Hernandez, M.S.W.

Fiscal Year 1992

Norris Square Civic Association
124 West Diamond Street
Philadelphia, PA 19122

in conjunction with

The Center for Literacy
636 South 48th Street
Philadelphia, PA 19143
(215) 474-1235

Federal Funding $20,000
Project # 98-2017

The activity which is the subject of this report was supported in part by the U.S. Department of Education. However, the opinions expressed herein do not necessarily reflect the position or policy of the U.S. Department of Education or the Pennsylvania Department of Education, and no official endorsement by these agencies should be inferred.

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

Minor changes have been made to improve reproduction quality.

Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

CE 064 753

COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUEÑOS

INTRODUCCION 1

Capitulo I EL COOPERATIVISMO: QUE ES? 2

Capitulo II DOCTRINAS Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS 5

Capitulo III TIPOS DE COOPERATIVAS 12

Capitulo IV COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUENOS ESTRUCTURA 16

Capitulo V LAS RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS 28

Capitulo VI LAS DIFERENCIAS ENTRE UNA COMPANIA CONVENCIONAL Y UN NEGOCIO DEMOCRATICO 32

Capitulo VII TOMA DE DECISIONES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUENOS 38

Capitulo VIII LA CUOTA DE MEMBRESIA 43

Capitulo IX LA DISTRIBUCION DE LAS GANANCIAS Y LAS OBLIGACIONES EN LAS PERDIDAS. 48

Capitulo X LA CUENTA DE CAPITAL INTERNO 54

Capitulo XI EL REGLAMENTO 58

Capitulo XII COMO SE ORGANIZA UNA COOPERATIVA DE TRABAJADORE DUENOS 61

THE WORKERS COOPERATIVE

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	1
Chapter I COOPERATIVISM: WHAT IS IT?	2
Chapter II THE DOCTRINES AND PRINCIPLES OF COOPERATIVES	5
Chapter III THE TYPES OF COOPERATIVES	12
Chapter IV WORKER-OWNED COOPERATIVES' STRUCTURE	16
Chapter V THE RESPONSIBILITIES AND RIGHTS OF THE MEMBERS OF A WORKER-OWNED COOPERATIVE	28
Chapter VI THE DIFFERENCES BETWEEN A CONVENTIONAL COMPANY AND A DEMOCRATIC BUSINESS	32
Chapter VII MAKING DECISIONS IN A WORKER-OWNED COOPERATIVE	38
Chapter VIII THE MEMBERSHIP FEE	43
Chapter IX DISTRIBUTION of PROFITS and SHARING of LOSSES.	48
Chapter X INTERNAL CAPITAL ACCOUNT	54
Chapter XI THE BY-LAWS	58
Chapter XII HOW A WORKER-OWNED COOPERATIVE IS ORGANIZED	61
Chapter XIII RESOURCES AND BASIC REFERENCES	66

INTRODUCCION

Este manual responde a una necesidad practica de servir a los interesados en formar una cooperativa de trabajadores duenos. Esta disenado de una forma sencilla y accesible a amplios sectores de la comunidad. Incluye ademas ejemplos y ejercicios de practica para un mejor aprendisaje.

Esta escrito en ingles y espanol en expresiones propias de ambos idiomas para facilitar el que se entienda mejor. El Departamento de Educacion de Pennsylvania, la Asociacion Civica de Norris Square y el Centro para la Alfabetizacion se han unido en un esfuerzo comun para ofrecer una alternativa economica y educativa.

Por otro lado, esto es una forma de aprender los conceptos basicos del cooperativismo en ambos idiomas y aumentar el vocabulario de los lectores de este manual.

Los ejemplos presentados en este manual estan basados en la experiencia personal de educar en cooperativismo y cooperativas de trabajadores duenos a un grupo de trabajadores de la construccion con diversos niveles educativos y en su gran mayoria hispano-parlantes.

Este manual va dirigido a dos sectores de la poblacion tanto a aquellas personas donde su primer idioma es el ingles o el espanol.

El contenido del manual se divide en dos partes; el concepto general del cooperativismo y segundo; el concepto amplio de la cooperativa de trabajadores duenos.

El dar a conocer este manual servira de instrumento para fomentar la autogestion en las comunidades y llevar la democracia al lugar de trabajo. Por "**autogestion**" se entiende el que las mismas personas hagan las gestiones o diligencias que mejoren su situacion economica o social. Es resolver sus propios problemas sin tener que esperar que otro lo haga.

El cooperativismo como sistema economico tiene como base el que sean las mismas personas quienes resuelvan sus necesidades.

Fomenta que las personas puedan manejar o guiar su propio destino sin depender de las ayudas economicas del gobierno.

Tambien es un sistema que va encaminado a satisfacer la necesidades fisicas y economicas de la poblacion. Esto es un ejemplo que demuestra que el ser humano es lo primero.

En resumen este manual es un instrumento del desarrollo economico y social, que pretende mejorar y aumentar tanto los ingresos economicos como el nivel educativo y de aprendisaje de los lectores.

INTRODUCTION

This manual meets a practical need by serving those interested in forming a worker-owned cooperative. It is designed in a form that is simple and accessible to large sectors of the community. It also includes examples and practice exercises for better learning.

It is written in English and Spanish and uses expressions from both languages to facilitate a better understanding. The Pennsylvania Department of Education, the Norris Square Civic Association and The Center for Literacy have contributed to this effort to offer an economic and educational alternative.

It is also a form of learning basic cooperative concepts in both languages and increasing the vocabulary of the readers of this manual.

The examples presented in this manual are based on the personal experience of teaching about cooperativism and worker-owned cooperatives to a group of construction workers with diverse levels of education, who were mainly Spanish speakers.

This manual is aimed to two sections of the population, those whose first language is English as well as those whose first language is Spanish.

The contents of this manual are divided in two parts; the general concept of cooperativism and secondly; the fuller concept of the worker-owned cooperative.

To make this manual known will serve as an instrument to promote self-sufficiency in the communities and to bring democracy to the work place. By "self-sufficiency" it is meant that the people themselves take the measures or steps to better their economic or social situation. It is resolving your own problems without waiting for someone else to do it.

Cooperativism, as an economic system, is based on being the people themselves who meet their own needs. It promotes the ability in people to manage or guide their own destinies without depending on economic aid from the government.

The cooperative system also works toward satisfying the fiscal and economic necessities of the population. This is an example that demonstrates that the human being comes first.

To sum it all up, this manual is an instrument for social and economic development that seeks to increase economic income as well as the educational and learning level of the readers.

CAPITULO I. EL COOPERATIVISMO: QUE ES?

A. HISTORIA

La historia del cooperativismo tiene su comienzo en el "trabajo en comun" que se practicaba en la antigua Babilonia, hoy conocida como Irak; donde la tierra se trabajaba en grupos por agricultores. Tambien en Grecia y Roma se practicaba el trabajo en grupos entre los pequenos artesanos a traves de la formacion de pequenas asociaciones.

En el ano 1844 en Rochdale, Inglaterra se creo la primera cooperativa con exito. La fundaron un total de ventiocho artesanos tejedores de franela. La necesidad de afrontar problemas economicos los motivo a unirse y crear una cooperativa de consumo.

Estos tejedores debido al impulso que tomo la industria del tejido en 1843, decidieron pedir un aumento de salario a su patrono. Al este negarselo se declaran en huelga y el patrono utilizando su poder los despide. Ellos se comienzan a reunir para buscar solucion a su problema.

Encuentran la solucion en ahorrar del poco dinero que tenian. Cada uno daba, en lo que es para nosotros hoy en dia cuatro centavos de dolar a la semana. El dinero ahorrado fue de 28 libras de esterlina ($14.00 dolares).

Un ano despues en 1844, abrieron su tienda bajo el nombre de la "Sociedad de Rochdale de Pioneros Equitativos". Entre los articulos de comida con que empezaron estaban: 28 libras de mantequilla, 50 libras de azucar, 6 sacos de harina de trigo, 1 saco de avena y dos docenas de velas.

Estos pioneros descubrieron que podian ser capaces de hacer las cosas por si mismos, sin depender de nadie. Descubrieron ademas la fuerza de ayudarse unos a otros a traves del esfuerzo individual.

A estos ventiocho tejedores se les reconoce como "Los Pioneros de Rochdale". Son los principales responsables por escribir una serie de principios que hasta el presente sirven de guia a la actividad cooperativa.

Casi al mismo tiempo en otras partes de Europa se repite esta experiencia como por ejemplo en Dinamarca. Esta idea se sigue propagando a otros paises como Francia, Alemania e Italia, entre otros.

B. LA IDEA DEL COOPERATIVISMO

La definicion de cooperativismo se deriva de la palabra "cooperacion". La cooperacion significa "trabajo en comun". Si anadimos al trabajo en comun los fines de crear unos beneficios para todos los que participan, se convierte en un sistema economico llamado cooperativismo.

CHAPTER I. COOPERATIVISM: WHAT IS IT?

A. HISTORY

The history of cooperativism or "working together" began in ancient Babylon, known today as Iraq, when farmers got together as a group to work the land. In Greece and Rome craftsmen also worked together in groups as part of small associations.

The first successful modern cooperative was started by twenty-eight weavers in Rochdale, England in 1844. The need to deal with economic problems forced them to unite and begin a retail cooperative.

In 1843 the weaving industry was doing so well that these weavers decided to ask for a raise in their salaries. Their request was denied. Angered, the weavers went on strike and were soon fired. At first, not knowing what to do, they began to meet to try and find an answer to their problem.

They found their answer by saving what little money they had. Each one gave what today would be four cents a week. They were able to save 28 silver pounds ($14.00).

One year later, in 1844, they opened a store with the money they had saved. They called their store "The Rochdale Society Of Equitable Pioneers" and among the first products sold were: 28 pounds of butter, 50 pounds of sugar, 6 sacks of flour, 1 sack of oatmeal, and two dozen candles.

These pioneers discovered that they could do things for themselves without having to depend on others. They also found out that the whole group could greatly benefit from each person's labor.

These twenty-eight weavers are known as "The Rochdale Pioneers". They are responsible for creating the principles or rules that are still followed by cooperatives today.

At about that same time, cooperatives were founded in other parts of Europe such as Denmark. The idea of cooperatives spread to other countries such as France, Germany, and Italy to name a few.

B. THE IDEA OF COOPERATIVISM

The definition of the word cooperativism comes from the word "cooperation". Cooperation means "working together". If people who are working together create benefits for each other then cooperation turns into an economic system known as cooperativism.

Cada sistema economico se distingue del otro por los valores que tiene, por las necesidades que busca satisfacer y por la forma en que funciona y esta organizado.

Entre los valores que tiene el cooperativismo se encuentran: la solidaridad, la democracia, la igualdad, la justicia, el desarrollo de la educacion y sobre todo la importancia de la contribucion de la fuerza de trabajo.

El cooperativismo es un modelo economico y social que busca satisfacer las necesidades comunes de las personas. Donde existen necesidades tales como: vivienda, trabajo, educacion, consumo, servicios, etc. el cooperativismo es una alternativa.

El cooperativismo por ser un trabajo en grupo y que valora la contribucion de cada cual elimina el que unos saquen provecho y beneficios a costa del trabajo de otros. Para el cooperativismo lo mas importante es el Ser Humano, no el dinero. Se utiliza el dinero para lograr el bienestar de las personas y no al contrario.

C. La cooperativa

La palabra "cooperativa" viene a su vez de "cooperativismo". La cooperativa es una asociacion de personas que voluntariamente han acordado trabajar unidos. Su proposito es resolver necesidades tales como trabajo, vivienda, servicios, etc. de sus miembros o socios. La cooperativa seguira las doctrinas y principios cooperativos.

El beneficio o ganancia que se logre sera para el grupo. Se repartira de acuerdo a la cantidad de veces que el socio uso, utilizo o contribuyo a la cooperativa.

Estas personas produciran un bien o servicio. Trabajaran como una empresa o negocio cualquiera. La diferencia es que seran socios y duenos. Tomaran las decisiones que guiaran el negocio o empresa a cumplir con su meta.

VOCABULARIO:

1. SISTEMA ECONOMICO: Organizacion de las ideas, reglas, procedimientos e instituciones creadas por una sociedad para resolver el problema economico basico: la satisfaccion de las necesidades basicas, con recursos economicos escazos (Mendoza,1984).
2. NECESIDAD: Ausencia o falta de lo necesario y que afecta el bienestar de las personas.
3. ASOCIACION: Unión de dos o mas personas para lograr los fines que han motivado su creacion, a traves de la accion comun (Mendoza, 1984).
4. BIEN: Toda cosa material o inmaterial que puede tener un valor economico ($$$) y que pueda satisfacer necesidades humanas.
5. SERVICIOS: Actos que se hacen en beneficio de otra u otras personas y sirven para satisfacer unas necesidades.

There are many different types of economic systems. You can tell economic systems apart by the values they have, the needs they satisfy, and the ways in which they function and are organized. Some of the values found in cooperativism are: solidarity, democracy, equality, justice, growth in education and above all the importance of the contribution of labor.

Cooperativism is an economic and social system that tries to satisfy the needs of the people. These needs may be: housing employment, education, or services.

Cooperativism means working in a group together, everyone's contribution is needed and no one can benefit at the expense of another. The most important thing in a cooperative is PEOPLE, not money. Money is used for the well being of the people and not the other way around.

C. THE COOPERATIVE

The word "cooperative" comes from "cooperativism". A cooperative is made up of people who have decided to unite and work together. A cooperative is there to satisfy the needs of its members such as employment, housing, or services. A cooperative follows the ways of cooperativism.

In a cooperative any benefits or profits that are produced are for the group. Each member gets back what he put in.

The members of a cooperative will produce goods or services just like any other workers. They will work in a company or a business just like any other workers. The difference between those people who are members of a cooperative and those that are not is that in a cooperative the members are both workers and owners of the company or business. They, the members, make the decisions that will either make or break the company or business.

VOCABULARY:

1. ECONOMIC SYSTEM - Ideas, rules, regulations, principles, and institutions created by a society to resolve a basic economic problem: the satisfaction of basic needs, with scarce economic resources. (Mendoza, 1984)
2. NEED - Absence or lack of what is necessary for the well being of the people.
3. ASSOCIATION - A union of two or more people who have gotten together to work to reach whatever purpose caused them to unite. (Mendoza, 1984)
4. GOODS - All those things material or immaterial that may be worth something ($$$) and that can satisfy human needs.
5. SERVICES - Acts that are done to benefit others and that satisfy needs.

EJERCICIO 1: PREGUNTAS DE DISCUSION:

1.Escriba en sus propias palabras lo que entiende por cooperativismo. Comparela con la de otros miembros del grupo. Entre todos hagan una sola definicion.

_____

_____

2. Identifique y haga una lista de aquellas necesidades que existen en su comunidad. Explique como el cooperativismo puede ayudar a resolverlas.

_____

_____

EJERCICIO 2: EL COOPERATIVISMO: QUE ES?

Instrucciones: Favor de leer las siguientes oraciones. Conteste con "cierto" si cree que la oracion es cierta y escriba "falso" si cree lo contrario.

_____ 1. Una cooperativa esta basada en los valores de competencia, individualismo, consumismo y lucro.

_____ 2. El cooperativismo busca satisfacer las necesidades comunes de las personas.

_____ 3. La historia del cooperativismo es nueva, surge en nuestros dias.

_____ 4. Los Pioneros de Rochdale fueron 12 agricultores que abrieron una tienda para vender sus productos.

_____ 5. Una cooperativa debe funcionar como una empresa.

EXERCISE 1: QUESTIONS FOR DISCUSSION:

1. In your own words write down what you think cooperativism is. Compare what you have written with the other members of the group. Together make up a single definition for cooperativism.

_____

_____

2. Identify and list all of the needs that exist in your community. Explain how a cooperative may help satisfy these needs.

_____

_____

EXERCISE 2: COOPERATIVISM: WHAT IS IT?

DIRECTIONS: Read the following sentences. Answer "true" if you think the statement is correct or "false" if you think the statement is incorrect.

_____ 1. A cooperative is based on the following values: competition with others, working for one's self alone, and making money above anything else.

_____ 2. One of the things that a cooperative does is to try and satisfy the needs of its members.

_____ 3. The history of the cooperative is not very old, the idea for a cooperative came about recently.

_____ 4. The Rochdale Pioneers were twelve farmers who opened up their own store to sell their produce.

_____ 5. A cooperative should function like a company in which one person makes the decisions that will affect the whole company and its workers.

CAPITULO II. DOCTRINAS Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS

1. DOCTRINAS COOPERATIVAS

Como habiamos senalado anteriomente, el cooperativismo tiene como base unos valores que lo diferencian de otros sistemas economicos. Estos valores son llamados tambien Doctrinas.

A. DEFINICION

La palabra doctrina se escucha normalmente en las iglesias. Su significado lo asociamos con ensenanzas y reglas. La doctrina cooperativa es el nombre que se le da a una serie de valores e ideas que le dan a la cooperacion un papel de importancia en la solucion de los problemas economicos y sociales.

Las doctrinas son ensenanzas y las ensenanzas son una forma de moldear y guiar un comportamiento. Las doctrinas son declaraciones que no necesitan de pruebas para ser validas. En la iglesia por ejemplo, la doctrina de "Ama a tu projimo como a ti mismo", es algo que se acepta sin hacer preguntas de si es cierto o falso.

B. LAS DOCTRINAS

a. SOLIDARIDAD: Es la primera y mas importante del ideal cooperativista. Significa la relacion entre los seres humanos donde se ayudan mutuamente en un esfuerzo comun para alcanzar un fin en bien de todos. Es un "Yo te ayudo a ti, Tu me ayudas a mi". Esta definicion se asocia con respaldo, apoyo, union, bienestar y fuerza. La solidaridad esta presente en todos los principios cooperativos. **EJEMPLO**: Juan es parte de una cooperativa de construccion de trabajadores duenos. Juan es cooperativista porque sigue las doctrinas cooperativas. Como trabajador la forma en que muestra su solidaridad a otros miembros es siendo productivo, responsable, cuidando el equipo que usa, entre otras cosas.

Como socio y dueno es solidario cuando asiste a las reuniones, participa en las tareas que se hacen en los comites de trabajo, dice sus ideas, toma decisiones, etc.

Esto lo hace porque al hacer su trabajo bien el esta ayudando y cooperando con los otros miembros. Esta cumpliendo con su parte del trabajo. A traves de su labor y la de los otros se cumple con la meta de la cooperativa.

b. LIBERTAD: Esta doctrina aplicada a la cooperativa quiere decir que una persona tiene el derecho de hacer y decir lo que es verdad y es justo. Es la libertad de expresar sus ideas, opiniones, sugerencias y recomendaciones ante una asamblea o reunion de comite o equipo de trabajo. Es la libertad de elegir lo que quiere hacer y cree conveniente para si. Es libertad de entrar a la cooperativa (una vez cumpla con sus requisitos) y salir de ella en el momento que lo desee.

CHAPTER II THE DOCTRINES AND PRINCIPLES OF COOPERATIVES

1. COOPERATIVE DOCTRINES

As we already mentioned, cooperativism is made up of values that set it apart from other economic systems. These values are also called doctrines.

A. DEFINITION

The word doctrine is normally heard in churches. We associate its meaning with teachings and rules. The cooperative doctrine is a series of values and ideas that give the cooperative an important role in the solution of economic and social problems.

The doctrines are teachings and the teachings are a form of molding and guiding behavior. The doctrines are declarations that don't need to be proven to be true. In church, for example, the doctrine "Love thy neighbor", is something that is accepted without asking if it's true or false.

B. THE DOCTRINES

a. SOLIDARITY: This is the first and most important of the cooperativist ideals. It signifies the relationship between human beings who get together in a combined effort to achieve the well-being of everyone. It's a "you scratch my back, I'll scratch yours" situation. This definition is associated with support, unity, well-being, and strength. Solidarity is present in all of the cooperative principles.

EXAMPLE: Juan is part of a worker-owned construction cooperative. Juan is a cooperativist because he follows the cooperative doctrines. As a worker, he demonstrates his solidarity with the other workers by being productive, responsible, and taking care of the tools he uses. As a member and owner, he demonstrates his solidarity when he attends meetings, participates in the tasks requested by the work committees, says his ideas, or makes decisions.

He does these things because when he does his job well he is helping and cooperating with the other members. He is doing his share of the work. Through his labor and that of the others, the goal of the cooperative is met.

b. LIBERTY: This doctrine, when talking about a cooperative, means that a person has the right to do and say what is true and correct. It is the liberty to express your ideas, opinions, suggestions and recommendations before an assembly or meeting of a committee or work crew. It is the liberty to choose what you want to do and what you think is best for yourself. It is the liberty to join a cooperative (once you meet its requirements) and the liberty to leave it if you so desire.

EJEMPLO: Pedro es carpintero y se intereso en la cooperativa de construccion. Lleno una solicitud para ser socio. Fue admitido luego de llenar los requisitos de la cooperativa. Pedro fue libre de escoger si queria pertenecer a la empresa. Una vez ahi, Pedro tiene la libertad de decir lo que piensa y contribuir con sus ideas para que la cooperativa funcione bien. Pedro luego de varios anos decidio salirse de la cooperativa porque regresaria a Puerto Rico. Pedro tuvo la libertad de salir de la cooperativa en el momento que lo quizo.

c. IGUALDAD: En esencia nos dice que todas las personas tienen los mismos derechos. Un ejemplo de ello dentro de la cooperativa seria; "Una persona, un voto". Todos tienen igual derecho a participar en las decisiones. A decir sus opiniones en todo lo que tenga que ver con la cooperativa. Esto quiere decir que dentro de una cooperativa nadie recibe un trato mejor que el otro, puesto que todos han trabajado y contribuido para obtener unos logros y beneficios.
EJEMPLO: Isidro es miembro de la cooperativa de construccion. Como Juan y Pedro tiene los mismos derechos para participar en las decisiones que se toman en la empresa. Para asegurar esto cada persona en la cooperativa tiene derecho a un voto. O sea, Juan tiene un voto, Pedro tiene un voto e Isidro tiene derecho a un voto en todas las decisiones que se tomen. Todos son iguales en derechos.

d. DIGNIDAD: Por dignidad deberia entenderse valia (tener valor e importancia) y estimacion, respeto propio, consideracion de los demas, prestigio y merito (Parrilla, 1985).
EJEMPLO: William es albanil en la cooperativa de construccion. Las ideas u opiniones que contribuya en la cooperativa son importantes y deben ser tomadas en consideracion por los demas miembros y viceversa. Como Juan, Pedro e Isidro cada uno se merece un respeto por parte del otro. Cada uno se merece un reconocimiento cuando asi se lo haya ganado.

Por otro lado, los lideres de la cooperativa no deben tomar decisiones que vayan en contra del bienestar de los miembros ni de la comunidad. Para el cooperativismo el Ser Humano es lo primero. Asi tambien debe ser en la empresa cooperativa. La dignidad de los miembros tiene que estar por encima de todo, porque la meta del cooperativismo es lograr la dignidad del Ser Humano.

e. JUSTICIA: Es darle a cada cual lo que le corresponde, segun trabajo, contribucion o aportacion.

EJEMPLO: Jose es carpintero en la cooperativa. El al final del ano hizo mas horas de trabajo que William. Al momento de repartir beneficios o ganancias al final de ano, a Jose le tocan mas beneficios que a William. Esto es justo porque Jose contribuyo mas a la cooperativa que William.

EXAMPLE: Pedro is a carpenter who became interested in the construction cooperative. He filled out a membership application. He was admitted after having met the cooperative's membership requirements. Pedro was free to choose whether or not he wanted to be a part of the company. Once he became a part of the company, Pedro was free to say what he thought and to contribute with his ideas so that the cooperative could function well. After several years Pedro decided to leave the cooperative because he was returning to Puerto Rico. Pedro had the liberty of leaving the cooperative when he wanted to.

c. EQUALITY: This doctrine simply tells us that all people have the same rights. An example of this in a cooperative would be; "One person, one vote". Everyone has the same right to participate in making decisions; to voice his or her opinions in everything that has to do with the cooperative. What this means is that in a cooperative no one is treated better than anyone else, since everyone has worked and contributed to obtain profits and benefits.

EXAMPLE: Isidro is a member of the construction cooperative. Just like Juan and Pedro, he has the same right to participate in the decisions that are made in the company. To make sure of this, each person in the cooperative has the right to a vote. Juan has a vote, Pedro has a vote and Isidro has the right to vote in all of the decisions that are made. All have equal rights.

d. DIGNITY: Dignity should be understood as worth (to have value and importance) and esteem, self-respect, consideration of others, prestige and merit. (Parrilla, 1985)

EXAMPLE: William is a mason in the construction cooperative. The ideas or opinions that he contributes in the cooperative are important and should be taken into consideration by the other members and vice-versa. Like Juan, Pedro, and Isidro each one deserves the others' respect. Each one deserves recognition when he has earned it.

The leaders of the cooperative should not make decisions that go against the well-being of the members or of the community. In cooperativism the human being comes first. This should also be true in a cooperative company. The dignity of the members comes before all else because the goal of cooperativism is for the human being to gain dignity.

e. JUSTICE: This means giving everyone what he or she deserves depending on how much work has been done and how much he or she has contributed.

EXAMPLE: Jose is a carpenter in the cooperative. At the end of the year he had worked more hours than William. When benefits or bonuses are handed out at the end of the year; Jose's share of the benefits will be greater than William's. This is justified because Jose contributed more to the cooperative than William.

f. EDUCACION: Transmitir a los nuevos miembros de la cooperativa los conocimientos, las ideas y las normas acumuladas por la cooperativa ano tras ano, con el proposito de que estos puedan ser utiles a la organizacion.

EJEMPLO: Alex es un miembro nuevo en la cooperativa de construccion. El es plomero, conoce el negocio de la construccion, pero no sabe nada de cooperativas. Algunos miembros de la cooperativa estan encargados de ensenarle a Alex como funciona la cooperativa. Esto ayudara al miembro nuevo a adaptarse, participar y contribuir en la misma.

g. ECUANIMIDAD: Significa el controlar la inclinacion al egoismo y a el deseo de tener las cosas solo para si, no pensando en las necesidades de las demas personas.
EJEMPLO: Todos los miembros o socios de la cooperatia deben hacer un esfuerzo por evitar el egoismo individual. Los beneficios o ganancias son para todos. El trabajo que hay que hacer en la cooperativa debe ser repartido por igual para todos.

Todos tienen que poner de su parte para que la cooperativa pueda prosperar. Nadie se puede recostar del otro. O que el trabajo siempre caiga en pocas manos. Es egoismo no solo querer todo para uno sino tambien pensar solo en su comodidad y no en el bienestar del grupo.

Dentro de las doctrinas cooperativas podemos separar las que tienen que ver con caracteristicas de la empresa cooperativa y aquellas que son mas bien cualidades o caracteristicas de una persona cooperativista.

Por ejemplo; las doctrinas de libertad, igualdad, justicia y educacion son caracteristicas que describen a la cooperativa. Estas doctrinas se ponen en practica a traves de varios principios cooperativos, como veremos a continuacion.

Las doctrinas de solidaridad, dignidad y ecuanimidad tienen que ver con las personas. Son caracteristicas o cualidades de los individuos. Estas son las que debe tener una persona cooperativista. Se podria decir que funcionan como un "ligamento"; algo que hace que las cosas se unan, que tengan sentido.

Con estos valores se cumple con la parte social que debe existir en una cooperativa. La "parte social" se refiere al ser humano como en primer lugar para que sus necesidades le sean satisfechas.

En resumen, el cooperativismo es una doctrina, porque parte de determinados valores. Los principios cooperativos son los ejemplos puestos en practica de las doctrinas cooperativas.

f. EDUCATION: This involves passing on to new members of the cooperative the knowledge, ideas and models that the cooperative has gathered year after year for the way things are done. This is done so that the new members can be useful to the organization.

EXAMPLE: Alex is a new member of the construction cooperative. He is a plumber and knows about the construction business, but knows nothing about cooperatives. Some members of the cooperative are in charge of teaching Alex how the cooperative works. This will help the new member to adapt, participate and contribute to the cooperative.

g. Equanimity: This means the control of the inclination towards selfishness and the desire to have things only for yourself; not thinking about anybody else's needs.

EXAMPLE: All of the members or partners in the cooperative should make an effort to try and avoid individual selfishness. The benefits or profits are for everyone. The work that needs to be done in the cooperative should be equally distributed among the workers as long as they have the ability and know how to do the work.

Everyone has to do his or her share so that the cooperative can prosper. No one can sit back and let someone else do the work nor can the work fall on just a few shoulders. It is selfish not only to want everything for yourself, but also to think of your own comfort and not of the well-being of the group.

We can separate the cooperative doctrines into those that have to do with the characteristics of the cooperative company and those that have to do with the qualities and characteristics of a person who believes in cooperativism.

For example; the doctrines of liberty, equality, justice and education are characteristics that describe the cooperative. These doctrines are practiced in various cooperative principles, as we shall soon see.

The doctrines of solidarity, dignity and equanimity have to do with people. They are characteristics or qualities of the individuals. A person who believes in cooperativism should have these qualities. You could say that the doctrines act as a kind of glue within the cooperative principle; they put it all together and make sense out of it.

With these values, the social part that should exist in a cooperative, is fulfilled. "Social part" means the human being coming first before anything else so that his or her needs may be satisfied.

In review, cooperativism is a doctrine because it has specific values. This raises the question of how cooperativism can have these results. There is only one answer: through the completion of the Cooperative Principles. The Cooperative Principles are the examples of the cooperative doctrines that have been put to work.

2. Los Principios Cooperativos

Los Principios Cooperativos fueron originalmente recogidos en un documento escrito por los Pioneros de Rochdale. Los Principios no fueron inventados por estos, ellos ya existian como una tradicion de ideas creadas por diferentes personas. Lo importante de estos artesanos fue el haberlos escrito en unos principios y el ponerlos en practica.

a. AFILIACION VOLUNTARIA (PUERTAS ABIERTAS). La afiliacion voluntaria quiere decir que una persona forma parte de una cooperativa porque lo desea y piensa que es una alternativa para resolver su necesidad. Tambien es libre de salir de ella cuando lo desee. Este principio cooperativo corresponde a la doctrina de libertad.

Toda persona es libre de llegar a ser socio de una cooperativa siempre que se comprometa a respetar el reglamento y las normas de la misma (Parrilla, 1985).

Algunas cooperativas por su condicion o tipo no pueden aceptar miembros mas alla de su capacidad para ofrecer trabajo, como es el caso de las cooperativas de trabajadores duenos.
EJEMPLO: Juan, Pedro, Isidro, Jose, William y Luis entraron voluntariamente a la cooperativa de construccion porque decidieron que era lo mejor para ellos. Todos cumplieron con los requisitos para entrar y aceptaron las responsabilidades que eso conlleva. Tambien tienen la libertad de retirarse o salir de la cooperativa cuando asi lo deseen.

b. CONTROL DEMOCRATICO. Las cooperativas son organizaciones democraticas. Cada persona es un voto en las decisiones "Una persona, un voto". A traves del voto es que se eligen a los lideres de la cooperativa. Este principio corresponde a la doctrina de Igualdad.
EJEMPLO: Juan, Pedro, Isidro, Jose, William y Luis tienen cada uno derecho a solo un voto en las decisiones que se tomen en la cooperativa. Todos son iguales en derechos. Esto es un ejemplo de la democracia dentro de la cooperativa.

c. INTERES LIMITADO AL CAPITAL, SI ALGUNO. Para que una cooperativa sea creada y pueda funcionar es necesario que se forme un capital (dinero para poder operar), que es contribuido por el socio cuando entra a la cooperativa. A estos socios que hayan prestado su capital a la cooperativa, su accion puede ser compensada con un interes ya fijado y que no podra excederse de esa cantidad.

2. THE COOPERATIVE PRINCIPLES

The Cooperative Principles were originally gathered together in a document written by the Rochdale Pioneers. The Rochdale Pioneers did not invent these principles. They had already existed as a kind of tradition of ideas created by different people. The important thing these weavers did was to write down these ideas in the form of principles and then to put them into practice.

a. VOLUNTARY AFFILIATION (OPEN DOOR POLICY): Voluntary affiliation means that a person joins a cooperative because he or she wants to and feels that it is an alternative solution to his or her needs. He or she is also free to leave when he or she wants to. This cooperative principle goes hand in hand with the doctrine of liberty.

Everyone is free to be a member of a cooperative as long as he or she agrees to respect the rules and standards of the cooperative. (Parrilla, 1985)

Some cooperatives, because of the condition that they are in, or because of the type of cooperative that they are, or because of the lack of jobs, cannot accept members. Worker-owned cooperatives are examples of this.

EXAMPLE: Juan, Pedro, Isidro, Jose, William and Luis voluntarily entered a construction cooperative because they felt it would be best for them. They all met the membership requirements and accepted the responsibilities of being a member. They also have the right to withdraw from or leave the cooperative when they so desire.

b. DEMOCRATIC CONTROL: Cooperatives are democratic organizations. Each person has a vote in the decisions that are made, "One person, one vote". The leaders of a cooperative are chosen through a vote. This principle goes hand in hand with the doctrine of equality.

EXAMPLE: Juan, Pedro, Isidro, Jose, William and Luis each have a single vote in the decisions that are made in the cooperative. They all have equal rights. This is an example of democracy inside of a cooperative.

c. INTEREST LIMITED TO CAPITAL, IF ANY: In order for a cooperative to be created and so that it can function there must be capital (money to run things), that is contributed by the member when he or she enters the cooperative. The members who have loaned their capital to the cooperative can be paid back through a set amount of interest that cannot be exceeded.

EJEMPLO: El ejemplo perfecto para explicar este principio lo son las cooperativas de ahorro y credito. Maria se hizo socia de una cooperativa de ahorro y credito. Contribuyo con $200.00 para ingresar o entrar en la cooperativa. Carlos para hacerse socio contribuyo con $150.00 dolares. Este dinero es una inversion en la cooperativa. La cooperativa tiene un interés ya establecido para pagar intereses a sus socios por el dinero invertido. A pesar de que Maria dio mas cantidad de dinero que Carlos, a ambos se les pagara el mismo interes.

d. DISTRIBUCION DE SOBRANTES EN PROPORCION AL PATROCINIO. Como es de suponer, una vez pagados todos los gastos de la cooperativa (sueldos a los empleados, local, prestamos, gastos de administracion, etc.) y de haber reservado para otros fondos ya establecidos (como fondos de reserva y obras sociales) ha habido beneficios o ganancias. Las mismas son distribuidas entre los socios al final del ano. Esto se repartira a cada socio de acuerdo a la cantidad de veces que patrocino la cooperativa. Esto es con el proposito de repartir justamente los beneficios evitar que unos ganen mas a costa de otros. Este principio corresponde a la doctrina de Justicia.
EJEMPLO: La cooperativa de trabajadores duenos de la construccion luego de haber pagado todas sus deudas del ano, al final sobro dinero. Estas son las ganancias. Para ser repartidas entre todos, hay que tener en cuenta cuanto patrocino cada miembro la cooperativa. El patrocinio en este caso es igual a la cantidad de horas trabajadas por cada socio. Mientras mas horas trabajo un miembro mas ganancias o beneficios recibe.

e. EDUCACION. Uno de los principios mas importantes del cooperativismo. Para formar una cooperativa primero hay que formar cooperativistas. Todas las cooperativas deben asignar fondos para la ensenanza de sus miembros, sus lideres, sus empleados y el publico en general de los principios y metodos de la cooperacion. Este principio corresponde a la doctrina de educacion.
EJEMPLO: Juan, Pedro, Isidro, Luis y demas miembros fueron educados en los principios cooperativos. Sino se educan cooperativistas no habra cooperativa. En las cooperativas debe haber un comite que se encargue de educar a los socios de nuevo ingreso. En la cooperativa de construccion Isidro y Pedro pueden ser los encargados de educar a los que entran nuevos a la cooperativa.

f. INTEGRACION O COLABORACION ENTRE COOPERATIVAS: Todas las cooperativas deben ayudarse y prestarse los mejores servicios unas a otras. Por esta razon, se promueve a que existan lazos de union a diferentes niveles como local, nacional o regional. Este principio corresponde al de solidaridad con otras cooperativas u organismos cooperativos.

EXAMPLE: A good example to explain this principle are the credit unions. Maria became a member of a credit union. She contributed $200.00 to the cooperative. Carlos also contributed $150.00 to become a member. Their money is an investment in the cooperative. The cooperative has an interest rate established in order to pay interest on the money that their members have invested. Even though Maria gave more money than Carlos, they will both earn the same interest rate on their money.

d. DISTRIBUTION OF SURPLUS IN PROPORTION TO PATRONAGE: Let's suppose that once all of the expenses of the cooperative have been paid (employee salaries, cost of premises, loans, administration costs, etc.) and money has been put aside for other existing funds (like a reserve fund and a social work fund) there are benefits or profits leftover. These are distributed among the members at the end of the year. These are passed out to each member according to how many times he or she patronized the cooperative. The purpose of this is to fairly pass out the profits and to avoid some members getting more than they deserve at the cost of others. This principle goes hand in hand with the doctrine of justice.

EXAMPLE: The worker-owned construction cooperative, after having paid their debts for the year, had a surplus of money (money leftover). This is the profit. In order to pass this profit out, one must take into account how many times each member patronized the cooperative. In this case patronage is the same as the amount of hours worked by each member in the year. The more hours the member accumulates, the more benefits or profits he will receive.

e. EDUCATION. This is one of the most important principles of cooperativism: In order to have a cooperative, you first have to have cooperativists. All cooperatives should set aside money for the teaching of the principles and methods of cooperation to its members, leaders, employees and the public in general. This principle goes hand in hand with the doctrine of education.

EXAMPLE: Juan, Pedro, Isidro, Luis and the other members were taught about the cooperative principles. If cooperativists are not educated then there can not be a successful cooperative. In cooperatives there should be a special committee in charge of teaching the new members. In the construction cooperative Isidro and Pedro could be in charge of teaching the new members of the cooperative.

f. INTEGRATION OR COLLABORATION AMONG COOPERATIVES: All cooperatives should help each other and give each other the best services. For this reason, ties between cooperatives on different levels, such as local, national, and regional, are encouraged. This principle goes hand in hand with the doctrine of solidarity with other cooperatives or cooperative systems.

EJEMPLO: Esto quiere decir que una cooperativa puede unirse a otras cooperativas para intercambiar servicios o productos. Tambien cooperativas del mismo tipo o sector pueden unirse para representarse a otros niveles. Ejemplo de esto seria que la cooperativa de construccion se uniera con una especie de Federacion de Cooperativas de Trabajadores Duenos de la Empresa de la Construccion de existir alguna.

VOCABULARIO:

1. PATROCINIO: Cantidad de veces que un socio o miembro utilizo, realizo transacciones, aporto horas de trabajo, etc., con la cooperativa. Ejemplo; mientras mas veces un socio hace la compra en la cooperativa de consumo, mas la esta patrocinando (usando).
2. INTERES: Es la cantidad de dinero que se le paga al socio por prestar, guardar o ahorrar e invertir una suma de dinero en la cooperativa. Por otro lado, representa lo que se le cobra al socio (o no-socio) por el dinero que tomo prestado de la cooperativa.
3. PRINCIPIOS: Son una serie de guias que dirigen u orientan la actividad, gestiones o acciones de la cooperativa.
4. ACCION: Es un titulo o certificado que se le entrega al socio de la cooperativa. Significa que la persona posee o es dueno de una parte del capital (dinero) de una sociedad (como la cooperativa). Representa una prueba de los derechos que se tienen como asociado.
5. SOBRANTES: Se refiere a el dinero que quedo luego de haber pagado todos las gastos de la empresa. Se refiere tambien a ganancias o beneficios que son repartidos al final del ano.
6. COOPERATIVISTA: Es aquella persona que cree y practica las doctrinas y principios cooperativos.
7. SECTOR COOPERATIVO: Es un tipo de actividad economica que se diferencia de otra, ya sea porque producen productos similares o parecidos; por la poblacion que forma parte del sector o de las caracteristicas de las personas que se agrupan.

EXERCISE 1: THE DOCTRINES AND PRINCIPLES OF A COOPERATIVE.

Directions: Write the word "true" if you think the sentence is correct or "false" if you think it is incorrect. Use the space provided to the left of each sentence.

_____1. Cooperativism is based on certain doctrines and principles.

_____2. Solidarity means people getting together in a combined effort to reach a well-being for everyone.

_____3. If you practice the cooperative principles you are fulfilling the cooperative doctrines.

_____4. Education in cooperatives is not important because the new members learn on their own.

_____5. The EQUALITY doctrine means that a person has the right to free access to a cooperative; he can enter the cooperative of his own free will.

_____6. The COOPERATIVE doctrine teaches us that the human being needs to be sacrificed or exploited in order to have money and material satisfaction.

EXERCISE 2: THE DOCTRINES AND PRINCIPLES OF A COOPERATIVE.

Directions: Choose the letters from the Cooperative Principles in the right column that go "hand in hand" with the Cooperative Doctrines in the left column. Write the letter in the space provided. Each letter can be used only once. There is a different letter for each space. There are no extra or missing letters.

COOPERATIVE DOCTRINES	COOPERATIVE PRINCIPLES
____1. Liberty	a. Democratic Control
____2. Justice	b. Voluntary Affiliation
____3. Equality	c. Distribution of Surpluses according to patronage
____4. Education	d. Educating the new members.

CAPITULO III. TIPOS DE COOPERATIVAS

Las cooperativas han sido divididas en cuatro grandes areas. Entre estas se encuentran: las de produccion y mercadeo, las de servicios, consumo y las cooperativas de trabajadores duenos o industriales. Dentro de estas categorias generales existen otras divisiones que presentamos a continuacion.

1) COOPERATIVAS DE PRODUCCION Y MERCADEO

Las cooperativas de produccion son aquellas en la que los socios agricultores trabajan juntos para hacer producir la tierra. Existen basicamente dos tipos de estas cooperativas. Una es donde se agrupan y organizan los individuos que independientemente producen un producto en comun como por ejemplo; cafe, leche, granos, frutas, etc.

EJEMPLO: Varios agricultores de cafe duenos de fincas han decidido unirse y asociarse para producir el mismo producto. Luego de recoger la cosecha, juntos venden su produccion de cafe. Estos agricultores se unen porque producen lo mismo: el cafe. Este fue su principal motivo para asociarse. A la vez que producen lo mismo, tambien venden la produccion total del grupo ya sea al por mayor o al detal.

La forma de patrocinar la cooperativa de produccion es por la cantidad de producto (libras de cafe) que cada socio agricultor entrego a la misma. Al final del ano aquel que mas libras de cafe produjo y entrego a la cooperativa mas ganancias o beneficios recibe.

La otra es cuando algunos productores independientes organizan cooperativas con el fin de comprar al por mayor los bienes o servicios que son necesarios para producir sus productos primarios. Segun Mendoza (1984), en este tipo de cooperativa los socios adquieren en conjunto maquinaria, equipos, provisiones y/o abastos y a traves de la cual los usan en sus propias fincas, pagando por el servicio a traves de la cooperativa.

EJEMPLO: Un grupo de agricultores producen manzanas. Todos son duenos de su finca y de lo que producen el ella. Cada uno vende su produccion de forma individual (o puede ser colectiva). Para la produccion de dicha fruta hace falta una serie de productos y servicios como abonos, insecticidas, etc.. Ellos han decidido comprar estos productos al por mayor entre todos ellos. De esta manera el precio sale mas barato. La cooperativa entonces viene siendo la que hace este tipo de compras.

La forma de patrocinar la cooperativa viene siendo la cantidad de veces que el socio a traves de la cooperativa compro estos productos. Mientras mas productos o cantidad de dinero para comprarlos dio el socio a la cooperativa, mas ganancias o beneficios recibe al final del ano.

EXAMPLE: A cooperative can join other cooperatives to exchange services or products. Also cooperatives of the same kind or who are in the same area can get together so that they can be represented at a different level. An example of this would be if the construction company decided to unite with a Worker-owned Cooperative Federation of Construction Companies, if one existed.

VOCABULARY:

1. PATRONAGE: The number of times that a partner or member used, made transactions, contributed work hours, etc. to the cooperative. Example: the more times a member shops at a retail cooperative, the more he patronizes (uses) it.
2. INTEREST: This is the amount of money that is paid to a member when he or she lends, saves and invests a sum of money in the cooperative. It may also be the amount of money that is charged to a member (or non-member) for a loan that he or she has taken from the cooperative.
3. PRINCIPLES: These are a series of guidelines that direct or orient the activity, negotiations or actions of the cooperative.
4. STOCK: This is a bond or certificate that is given to a member of the cooperative. It means that the person possesses or owns a part of the capital (money) of a corporation (such as cooperative). It is proof of the rights that a member has.
5. SURPLUS: This refers to the money that is left over after all of the company's expenses have been paid. It also refers to benefits or profits that are passed out at the end of the year.
6. COOPERATIVIST: A person who believes and practices the doctrines and principles of cooperatives.
7. COOPERATIVE SECTOR: This is the division, by area, of certain types of economic activities according to the products that are produced (similar or alike); by the people that make up the area or by the people's characteristics.

EJERCICIO 1: LAS DOCTRINAS Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Instrucciones: Favor de escribir la palabra "cierto" si usted entiende que la oracion es cierta o "falso" si cree lo contrario. Escriba la palabra en el espacio provisto para cada oracion.

_____ 1. El cooperativismo esta basado en unas doctrinas y principios.

_____ 2. Solidaridad significa que las personas se ayudan mutuamente en un esfuerzo entre todos para conseguir el bien de todos.

_____ 3. Si se practican los Principios Cooperativos, estamos cumpliendo con las Doctrinas Cooperativas.

_____ 4. La educacion en el cooperativismo no es importante porque los nuevos miembros aprenden solos.

_____ 5. La doctrina de IGUALDAD quiere decir que la persona tiene el derecho al libre acceso a una cooperativa; o sea, puede entrar voluntariamente a ella.

_____ 6. La doctrina cooperativa ensena que hay que sacrificar o explotar al Ser Humano para llegar al dinero y el bienestar material.

EJERCICIO 2: LAS DOCTRINAS Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Instrucciones: Favor de escojer las letras en la columna de los Principios Cooperativos que mejor correspondan a los numeros en la columna de las Doctrinas Cooperativas. Coloque en el espacio provisto. Las letras no se pueden repetir. Para cada espacio hay una letra diferente. No sobran ni faltan letras.

DOCTRINAS COOPERATIVAS	PRINCIPIOS COOPERATIVOS
_____ 1. Libertad	a. Control Democratico
_____ 2. Justicia	b. Afiliacion Voluntaria
_____ 3. Igualdad	c. Distribucion de Sobrantes segun el patrocinio
_____ 4. Educacion	d. . Educacion a los nuevos miembros.

CHAPTER III. THE TYPES OF COOPERATIVES

Cooperatives have been divided into four large areas. Some of the cooperatives in these areas are: production and marketing cooperatives, cooperatives that provide services, retail cooperatives and worker-owned or industrial cooperatives. Inside of these general categories are other divisions which we will now see.

1) PRODUCTION AND MARKETING COOPERATIVES

The members of Production Cooperatives are farmers who have decided to collaboratively produce the same product(s), or to collaboratively purchase tools needed to maintain their independent farms. Farmers who independently produce the same product such as coffee, milk, grains or fruits may decide that it is too difficult to compete with one another for profits. In this case, the farmers would unite to produce the same products.

EXAMPLE: Various coffee farmers, who own their own farms, have decided to form a cooperative to produce the same product. After harvesting their crop, they sell their coffee together. These farmers unite because they produce the same thing: coffee. This was their principle motive in starting a partnership. Not only do they produce the same thing, but they also sell the total production of the group whether there was a big crop or a small crop.

This type of production cooperative is based on each member farmer producing an amount of the product (pounds of coffee) for the cooperative. At the end of the year the farmer who produces the most coffee for the cooperative will receive the most profits and benefits.

Farmers who collaboratively purchase tools needed to maintain their independent farms, generally do so to keep their individual service costs down. In this case, the farmers might purchase machinery, equipment and supplies jointly (Mendoza, 1984), but continue to manage their own farms and sell their products independently.

EXAMPLE: A group of farmers grow apples. They each own their farms and crops. Each farmer sells his or her crop individually (or collectively). In order for the farmers to grow these apples they must have tools, such as fertilizer, insecticides, and machinery. They have decided to put their money together to buy most of these tools. This way the prices of the tools will be cheaper. The cooperative then purchases tools that are needed and sells them to the members at an affordable price.

The member then patronizes the cooperative when he or she buys products from or hires the services of the cooperative. The more products or money that the member gives to buy these tools from the cooperative, the more profits or benefits he or she will receive at the end of the year.

2) Cooperativas de Mercadeo

Generalmente, en este tipo de cooperativa los agricultores o artesanos se unen para vender lo que producen a traves de la cooperativa. Esta funciona como un mercado donde se venden sus productos de forma colectiva y no individual. Si cada uno vendiera sus productos individualmente es posible que no obtuvieran mejores precios para ellos.

EJEMPLO: Los agricultores de frutas como chinas, toronjas o limones y que son duenos de fincas se han unido para vender su produccion. Para ellos es mas facil vender en forma colectiva (todos juntos) que cada uno vendiendo a parte sus cosechas. La produccion de chinas, toronjas, limones, etc. son vendidas a traves de la cooperativa a los consumidores al por mayor o al detal. La cooperativa viene siendo la que mercadea el producto. En este tipo de cooperativa no es necesario que se venda solo un producto. Pero la mayoria de los que producen un solo producto (como la cooperativa de cafe) tambien lo venden juntos.

La forma de patrocinar la cooperativa es segun la cantidad de producto que entrego el socio-agricultor para ser vendida por la cooperativa. Mientras mas cantidad de productos dio para vender a traves de la cooperativa, mas ganancias o beneficio recibe al final del ano.

3) Cooperativas de Servicios

Son aquellas donde su proposito es establecer y mantener un servicio, ya sea local (para un lugar o area especifica) o general (para todo aquel que lo pida). Los servicios tambien son productos, pero son productos inmateriales. Esto servicios son a precios comodos y acomodado a las necesidades de sus miembros. Este tipo de cooperativa brinda a sus miembros una serie de servicios esenciales tales como: servicios funebres, de seguro, vivienda, cuidado de hijos, electricidad, entre otros.

EJEMPLO: En la comunidad de Norris Square hay muchos ninos en edad pre-escolar. No hay servicios suficientes para cuidar los ninos y ninas de toda la comunidad. Los pocos que hay son muy caros y estan llenos a capacidad. Un grupo de mujeres desempleadas y de padres de ninos pre-escolares sin el servicio se han unido para crear una cooperativa de cuido de hijos(as). Este grupo ha contribuido con dinero a fuerza de trabajo para comenzar la cooperativa de cuido de ninos(as). Sus servicios son: cuido de ninos diurno y nocturno, los fines de semana y los dias feriados.

La forma de patrocinar la cooperativa es la cantidad de dias y horas que los socios (padres) llevan a sus hijos e hijas a ser cuidados en la cooperativa. Los padres-socios pagan por este servicio un precio comodo. Los padres no-socios pagaran un precio regular. Al final del ano las ganancias o excedentes se repartiran segun los socios hayan utilizado el servicio.

2) Marketing Cooperatives

The members of a marketing cooperative are farmers or craftsmen who sell what they have produced through the cooperative. In this way, the cooperative works as a market where products are sold together, and not individually. This practice is similar to a production cooperative because it reduces competition between individual farmers or craftsmen.

EXAMPLE: Farmers of fruits such as oranges, grapefruits or lemons, who own their farms, have come together to sell their crops. For them it is much easier to sell collectively (together) than to sell their crops separate from each other. Whether it is a large crop or a small one, the oranges, grapefruit, lemons, etc. are sold through the cooperative. The cooperative ends up trading or selling the product. In this type of cooperative it is not necessary to sell just one product. But, most of the people that produce a single product (like the coffee cooperative) also sell their product together.

This cooperative is patronized by the member according to the amount of products he or she gave to be sold by the cooperative. The more products the member gave to be sold by the cooperative, the more profit or benefits he or she will receive at the end of the year.

3) Service Cooperatives

The purpose of a service cooperative is to establish a service that is affordable and satisfies the needs of its members. Examples of services that this type of cooperative would offer might be funeral services, insurance, housing, daycare, and savings and credit plans among others. These services are also considered products, and might be available locally (for a specific place or area) or generally (for everyone who asks for the service).

EXAMPLE: In the Norris Square community there are many pre-school aged children, and not enough community daycare services available to the parents of these children. The few centers that are in the community are too expensive and have no openings. A group of unemployed women and the parents of pre-school aged children needing this service, have gotten together to start a daycare cooperative. Each member of the cooperative has contributed either money or labor to start the daycare cooperative. Its services are: daily and nightly, weekend and holiday child care.

The way this cooperative is patronized is through the amount of days and hours that the members (the parents) leave their children at the cooperative. Members of the cooperative pay for this service at an affordable price. Parents, who are not members of the cooperative pay the regular price. At the end of the year the profits will be distributed according to the number of times that individual members used the service.

4) COOPERATIVAS DE CONSUMO:

Este tipo de cooperativa compra y vende bienes o servicios a sus miembros o consumidores (no-socios). Su principal proposito es ofrecer a sus socios o no-socios la mejor calidad en los productos a buenos precios. Dentro de las cooperativas de consumo encontramos diferentes bienes a la venta tales como: ropa, comida, articulos de farmacias, etc.

EJEMPLO: Una cooperativa de consumo puede ser un supermercado. Los socios contribuyeron con cierta cantidad de dinero para ingresar a ella. Tambien el supermercado le sirve al publico en general y ambos reciben buenos precios y calidad en los productos.

La forma en que los socios patrocinan la cooperativa de consumo es dependiendo de la cantidad de veces que compra o del dinero que gaste en el supermercado. Al final del ano, de existir ganancias estas son repartidas segun la cantidad de veces que el socio consumio del supermercado cooperativo.

5) COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUENOS

En este tipo de cooperativa las personas que trabajan en la empresa o negocio son a la vez los duenos o propietarios que toman las decisiones. El trabajador tiene acceso a la propiedad de la empresa, tiene derecho a participar en las gestiones del negocio y recibe al final del ano los beneficios o ganancias. Este tipo de cooperativa es el enfoque principal de este manual.

EJEMPLO: En una cooperativa de construccion de trabajadores duenos, entran aquellos que tienen experiencia en el oficio de la construccion. Como carpinteros, plomeros, albaniles, electricistas, etc., su fuerza de trabajo es el principal requisito para ser socio. Los miembros pagan una cuota para entrar a la cooperativa. Esto le da ciertos derechos. Ellos son los que trabajan y a la vez ocupan los puestos mas importantes de manejo de la empresa. Ellos son los que trabajan y los duenos que toman las decisiones mas importantes.

La forma en que el socio patrocina la cooperativa es a traves de la cantidad de horas que trabajo durante el ano. Mientras mas horas acumule, mas ganancias recibe al final del ano.

VOCABULARIO:

1. PRODUCCION: La produccion tiene que ver con las cosas que el ser humano crea; quq son utiles, necesarias, que tienen valor e importancia. Esto pueden ser bienes (materiales) y/o servicios (inmateriales). Estas cosas nuevas que se producen son sacadas de las materias que existen en la naturaleza (como arboles, agua, tierra, etc.). Las mismas son cambiadas de forma, de lugar, de tiempo o simplemente se apropian de ellas.

2. MERCADO: Lugar donde el o los productores de un bien o servicio le venden o mercadean a la(s) persona(s) que consumen lo que ellos producen.

D. Retail Cooperatives

The purpose of a retail cooperative is to establish a service that offers its members the best products at the best prices available. Although this type of cooperative is member-owned, non-members (general consumers) are also allowed to purchase products through the cooperative. Members are individuals who contribute money to join the cooperative.

EXAMPLE: This type of cooperative is patronized by the members through the amount of time and money that they spend shopping in the supermarket. At the end of the year, if any profits are distributed to members of the cooperative according to the number of times each member shopped at the supermarket cooperative.

5) Worker-owned Cooperatives

In this type of cooperative, the people that work in the company or business are also the owners or proprietors that make the decisions. The worker has access to the company's property, has the right to participate in the business negotiations and at the end of the year receives benefits or profits. This type of cooperative is the principle focus of this manual.

EXAMPLE: A worker-owned construction cooperative is made up of people who have experience in doing construction work. As carpenters, plumbers, masons, or electricians, their labor is the principle requirement for membership. The members pay a quota to enter into the cooperative. This gives them certain rights.

In this cooperative, the way a member patronizes is through the amount of hours he or she puts in a year. The more hours the member works, the more profits he or she will receive at the end of the year.

VOCABULARY:

1. PRODUCTION: Production has to do with the things that a human being creates; that are useful, necessary, that have value and importance. These can be goods (materials) and or services (immaterial). The new things that are produced are made from materials that exist in nature (such as trees, water, earth, etc.). These natural materials are changed in form, place, time or are simply taken to make the new products.

2. MARKET: A place where the producers of a good or service sell or trade to the person or people that buy what they produce.

EJERCICIO: PREGUNTAS DE DISCUSION:

1. Haga una lista de nombres de cooperativas que usted conozca. Luego clasifiquelas por tipos de cooperativas.

2. Que tipo de cooperativa usted cree podria crearse para solucionar alguna necesidad en su comunidad ?

EXERCISE: QUESTIONS FOR DISCUSSION:

1. Make a list of the names of cooperatives that you know. Classify them into types of cooperatives.

2. What type of cooperative can be started in your community to satisfy a certain need?

CAPITULO 4. COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUENOS ESTRUCTURA

INTRODUCCION

Las cooperativas de trabajadores duenos como hemos visto es un tipo diferente de cooperativa. Tiene unas caracteristicas que la hacen diferentes de otros sectores cooperativos. Una de las diferencias mayores es que no todo el mundo puede ser socio de una cooperativa de trabajo. Si usted no puede contribuir con su fuerza de trabajo en la cooperativa no puede pertenecer a ella.

Esto quiere decir, que si usted no sabe nada de la construccion o de alguno de sus oficios, no puede ser socio de una cooperativa de construccion. Por el contrario, cualquier persona puede ser socio de una cooperativa de ahorro y credito siempre y cuando tenga dinero para invertir y ahorrar en ella.

Las cooperativas de trabajadores duenos son aquellas donde las personas que trabajan **directamente** en ellas son a la vez los duenos. Ellos dirigen y controlan el negocio. Toman las decisiones mas importantes y contribuyen en forma de cuota con un capital para entrar a la cooperativa.

Este capital que contribuye el miembro le da derechos como: elegir a la Junta de Directores, derechos a recibir parte de las ganancias al final del ano y a participar en las decisiones de la empresa.

La propiedad de la cooperativa es del grupo y no de alguno en particular. El terreno, los edificios, las herramientas o el equipo de trabajo es propiedad del grupo.

Las cooperativas de trabajo producen bienes o servicios. Todos los que trabajan son miembros de la cooperativa y todos los que son socios deben ser trabajadores en la cooperativa. En la cooperativa lo mas importante es la contribucion de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores son los que deciden **QUE** van a producir, **COMO** lo van a producir, **CUANTO** produciran y a **QUIEN** se lo van a vender.

La forma en que un trabajador patrocina la cooperativa es a traves de las horas de trabajo que realiza. Mientras mas horas acumuladas tenga el socio-trabajador, mas ganancias le tocan al final del ano.

Para entender mejor como funciona una cooperativa de trabajadores duenos veamos como esta organizada en su interior.

CHAPTER IV: WORKER-OWNED COOPERATIVES' STRUCTURE

INTRODUCTION

Worker-owned cooperatives are a different type of cooperative. One major reason is that not everyone can be a member of a worker's cooperative. If you can not contribute your labor or trade to the cooperative then you can not be a member.

For example, construction cooperatives are only open to individuals in the construction business. On the other hand, anyone can be a member of credit union as long as he or she has money.

Worker-owned cooperatives are cooperatives in which the people who work directly in them also are owners of the cooperative. Individuals must contribute a membership fee to enter into a worker-owned cooperative.

Once the membership fee has been paid, members have the right to elect the Board of Directors; to receive part of the profits at the end of the year and the right to participate in certain company decisions.

Similarly, the cooperative's property is jointly owned by the group and not by individual members. Any land, buildings, tools or equipment is the sole property of the group.

Overall, work cooperatives produce goods or services. All the workers are members of the cooperative and all the members of the cooperative should be workers in the cooperative. In the cooperative the most important thing is the contribution of labor. The workers decide WHAT they will produce, HOW they will produce it, HOW MUCH they will produce and WHO wants to purchase the product(s).

The way in which a worker contributes to the cooperative is through the hours that he or she works. The more hours the member-worker puts in, the more profit he or she will receive at the end of the year.

To better understand how a worker-owned cooperative functions let's see how it is organized.

A. ESTRUCTURA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUENOS

SOCIAL AUDITOR COMITE	**JUNTA DE DIRECTORES**	**ABOGADO AUDITORIA**
COMITEA	**BOGADO**	
EDUCATIVO	**ASAMBLE**	
	AUDITOR DE SOCIOS	
PERSONAL	**ADMINISTRADOR**	**EXTERNO CONTRATISTAS**
TRABAJADORES		

Para explicar mejor la estructura de una cooperativa de trabajadores duenos describiremos las funciones y derechos de la asamblea de socios, la Junta de Directores, la administracion, el comite educativo y el comite de auditoria social.

Ademas en cada una de las partes se ofrecera un ejemplo de como funciona cada parte de la estructura en una cooperativa de construccion de trabajadores duenos.

El ejemplo de la cooperativa de construccion es el mismo que se menciono en los primeros capitulos.

1). ASAMBLEA DE SOCIOS

A. Definicion: La asamblea de socios esta compuesta por todos los socios que trabajan en la cooperativa de trabajadores duenos. La asamblea de socios es la actividad mas importante que celebra la cooperativa. La asamblea es llevada a cabo por lo menos una vez al ano.

Cuando los trabajadores de la cooperativa asisten a la asamblea es cuando actuan como los duenos de la cooperativa. El acto de asistir y participar en la asamblea es un derecho que ejerce como socio-dueno.

STRUCTURE OF WORKER-OWNED COOPERATIVES

MEMBERSHIP
(Corporation)

Articles of Incorporation

Annual Corporation Meeting By-Laws Minutes SOCIAL AUDIT COMMITTEE
COMMITTEE

COMMITTEES
Finance
Marketing
Distribution
Product

BOARD OF DIRECTORS

ATTORNEY AUDITOR

CO-OP STAFF

MANAGEMENT

OUTSIDE CONTRACTORS

PRODUCTION/SERVICE PROCESS

To better understand the worker-owned cooperative structure, we will describe the functions and rights of its five branches which include membership, Board of Directors, administration, education committee and social audit committee.

We will also give an example of how each of these branches functions in a worker-owned cooperative.

1). MEMBERSHIP

A. Definition: The membership is made up of all of the people that work in the worker-owned cooperative. The members hold a membership meeting at least once a year. This meeting is one of the most important activities of the cooperative.

The workers in the cooperative are acting as owners when they attend the membership meeting. Attendance and participation in the membership meeting are rights that each member-owner exercises.

Una asamblea es una reunion de las personas para opinar, discutir o resolver sobre uno o varios topicos o temas que con tiempo de anticipacion o no se habian acordado discutir (Mendoza, 1984).

EJEMPLO: La asamblea de socios de la cooperativa de construccion esta compuesta por: Isidro, Luis V., Pedro, Antonio, Israel, Luis A., Juan, George, William, Angel, Jose, Luis C. y Carlos. Todos ellos se reunen una vez al ano en una asamblea. Este es uno de los actos que los definen como los duenos de la cooperativa.

2). TIPOS DE ASAMBLEAS

Existen varios tipos de asamblea, entre ellas estan:

a. Asamblea constituyente: Es la primera reunion que lleva a cabo la cooperativa una vez hayan sido aprobados los articulos de incorporacion por el Estado. Su proposito es establecer la organizacion oficial y permanentemente.

En ella se aprueba el reglamento que de ante mano fue preparado por personas del grupo asignadas para esa tarea y luego discutido entre todos ellos. Tambien se elige a la primera Junta de Directores de la cooperativa y a los comites de auditoria social y educativo.

b. Asamblea anual (ordinaria): Es la reunion principal llevada a cabo por la cooperativa cuando termina su ano economico fiscal. Esta se exige por Ley y reglamento. Es una reunion donde se dan los informes a los socios sobre los asuntos de la cooperativa y se tratan diferentes temas importantes sobre la empresa.

c. Asamblea extraordinaria: Es una reunion celebrada para atender situaciones que han surgido de momento y que no pueden esperar para ser discutidas en una asamblea anual. El asunto que se discuta es importante y fuera de lo comun.

3) DERECHOS DE LA ASAMBLEA DE SOCIOS

Entre los derechos de la asamblea de socios estan:

a. Participar en todas las discuciones que se lleven a cabo cuando se este tomando una decision sobre cualquier asunto.

b. Derecho a hacer votaciones para decidir finalmente sobre el (los) asunto(s) discutidos en la reunion.

c. Saber sobre los detalles de la situacion financiera de la cooperativa, su administracion, los empleados y la Junta de Directores.

d. Pedir cuentas, hacer preguntas y hacer senalamientos a la Junta de Directores y a traves de ellos a la administracion, en favor de los mejores intereses de los socios.

At the meeting members gather to give discuss new topics or to resolve topics previously discussed (Mendoza, 1984).

EXAMPLE: The membership of the construction cooperative is made up of: Isidro, Luis V., Pedro, Antonio, Alex, Luis A., Juan, George, William, Angel, Jose, Luis C. and Carlos. They all get together once a year for an annual meeting. This is one of the things that makes them owners of the cooperative.

2) TYPES OF MEETINGS:

There are various types of meetings. Among them are:

a. Organizational meeting: This is the first meeting held by the cooperative once the State has approved the Articles of Incorporation. Its purpose is to establish the organization officially and permanently.

At this meeting, the by-laws, which were previously prepared by a group of people assigned to this task, are discussed and approved. Members also elect the first Board of Directors of the cooperative and the social audit and education committees.

b. Annual meeting (regular): This is the most important meeting held by the cooperative at the end of its fiscal year. This meeting is required by state law and cooperative regulation. At this meeting, the cooperative members are informed of issues that affect the cooperative and different important decisions concerning the company are addressed.

c. Special meeting: This meeting is called when sudden issues arise that need to be addressed before the annual meeting. The issue must be important and uncommon.

3) THE RIGHTS OF MEMBERSHIP:

Among the rights of the membership are:

a. The right to participate in all discussions when a decision is being made on any matter.

b. The right to make a final decision, on any matter or matters being discussed at the meeting, by voting.

c. The right to know the details about the financial status of the cooperative, its administration, the employees and the Board of Directors.

d. The right to ask for financial statements, ask questions and give advice, that is in the best interest of the members, to the Board of Directors and through them to the administration.

e. La asamblea es la unica que tiene derecho a tomar la decision de disolver (terminar) la cooperativa con el voto de la gran mayoria (dos terceras partes) de los miembros.

4) FUNCIONES DE LA ASAMBLEA DE SOCIOS

Entre las funciones de la asamblea estan:

a. Oir y aprobar (o desaprobar) las actas de la reunion anterior.

b. Oir los informes del Presidente de la Junta de Directores, del administrador, del tesorero y de los demas comites; como el de auditoria social y el educativo.

c. Elegir en ella a los miembros de la Junta de Directores (o parte de ella) y a los miembros de parte o la totalidad de otros comites.

d. Aprobar cambios o modificaciones al reglamento, si son presentados en la asamblea.

5) JUNTA DE DIRECTORES

a. definicion: Son los socios que son elegidos por la asamblea de socios para "pasarle" su poder y autoridad por un periodo de tiempo determinado. Estos socios nombrados para la Junta de Directores son los lideres responsables ante la asamblea de dirigir, orientar y supervisar el funcionamiento de la cooperativa. Estos lo haran de acuerdo con la ley, el reglamento de la cooperativa y las normas establecidas por la asamblea de socios.

Ellos son los que gobiernan la cooperativa a nombre de todos los socios. La asamblea le ha dado el poder de tomar decisiones durante el ano. Pero la Junta de Directores recibe "mandatos", ordenes por parte de los socios en cada asamblea llevada a cabo.

Todos los miembros de la Junta de directores son llamados directores. La Ley del Estado de Pennsylvania sobre Corporaciones Cooperativas de Trabajadores senala que una Junta de Directores en una debe estar compuesta por no menos de cinco directores.

A los miembros que sean parte de una Junta de Directores no se les paga sueldo. Esto es una funcion que se hace como dueno. Lo que si se les puede recompensar es por los gastos en que hayan incurrido en alguna diligencia hecha a nombre de la cooperativa.

e. The membership is the only group with the right to end the cooperative with a vote from more than half of the members (two thirds).

4) FUNCTIONS OF THE MEMBERSHIP

Among the functions of the membership are:

a. Listen and approve (or disapprove) the minutes from the last meeting.

b. Listen to the reports given by the president of the Board of Directors, the administrator, the treasurer and the other committees.

c. To elect the members of the Board and of the other committees.

d. To approve any changes or modifications to the by-laws, if they are brought up at the meeting.

5) BOARD OF DIRECTORS

a. Definition: The Board of Directors is made up of members who are elected by the membership, to manage the cooperative for a set period of time. These members, having been named to the Board, are leaders responsible to the membership to guide, orient and supervise the functioning of the cooperative. Actions taken by the Board must be in compliance with state law, the by-laws of the cooperative and the standards established by the membership.

Board members govern the cooperative in the name of the other members and have the power to make decisions throughout the year. The decisions that the Board of Directors makes are given to them in the form of "mandates" or orders by the membership at cooperative meetings.

All of the members of the Board of Directors are called Directors. Pennsylvania laws, on workers cooperative corporations states that a Board of Directors of a cooperative corporation should be made up of no less than five Directors.

The Board of Directors is not paid a salary. This is something that, as **workers-owners**, they must do. They can only be compensated in the form of a reimbursement for any money they've spent in the name of the cooperative.

b. Propositos de una Junta de Directores

1. Dirigir la empresa cooperativa a cumplir con los objetivos establecidos por la asamblea de socios. Con esto se le entrega el poder y la autoridad para tomar decisiones y cumplir con sus funciones de dirigir la empresa.

2. Llevar a cabo y cumplir con los mandatos de la asamblea de socios.

3. Tienen la responsabilidad por todas las actividades a realizar para la empresa.

c. Funciones de la Junta de Directores

Entre las funciones de la Junta de Directores se pueden mencionar:

1. Informar a los socios de todo lo que pasa en la cooperativa durante el ano. Esto lo pueden hacer a traves de boletines, reuniones de grupo, hojas sueltas, etc.

2. Hacer politicas generales y los objetivos de la cooperativa.

3. Supervisa la administracion de la cooperativa.

4. Prepara informes para la asamblea general de socios.

5. Envia las convocatorias (invitaciones) de las reuniones y asambleas.

6. La Junta de Directores debe reunirse por lo menos una vez al mes para:

a. Oir informes de la administracion y comites.

b. Aprobar los nombramientos de nuevos empleados.

c. Atender la correspondencia (cartas).

d. Nombrar nuevos comites de trabajo.

7. Aprobar (o desaprobar) los presupuestos anuales, contratos grandes y el plan de trabajo presentado por la administracion (Adams & Hansen, 1987).

b. Purposes of a Board of Directors:

1. To guide the cooperative company towards fulfilling the goals set by the membership. To do this they are given the power and authority to make decisions, and to follow through with their function of guiding the company.

2. To carry out and fulfill the mandates of the membership.

3. To make sure that all company activities take place.

c. Functions of the Board of Directors:

1. To inform the membership of everything that goes on in the cooperative during the year. They can do this through newsletters, group meetings, fliers, etc.;

2. To make general policies and objectives for the cooperative;

3. To supervise the administration of the cooperative;

4. To prepare reports for the annual meeting;

5. To send out invitations for the annual meetings;

6. To meet at least once a month:

a. to hear reports from the administration and the committees,

b. to approve the hiring of new employees,

c. to answer the mail,

d. to name new work committees; and

7. to approve or disapprove the annual budget, large contracts and the work plan presented by the administration. (Adams & Hansen, 1987).

d. Derechos de la Junta de Directores

1. A llevar a cabo negocios en nombre de la cooperativa.

2. A elegir entre ellos mismos el Comite Ejecutivo compuesto por un presidente, un tesorero, un secretario y puede elegir uno o mas vice-presidentes. A estos se les llaman los **oficiales** de la cooperativa.

3. Escoger la ayuda de profesionales tales como contables, auditores y abogados.

4. Nombrar comites de trabajo necesarios para asignarle tareas que cumplan con los propositos de la cooperativa.

5. Recomendar cambios al reglamento.

EJEMPLO: COOPERATIVA DE CONSTRUCCION En la primera asamblea de la cooperativa de construccion fueron elegidos a la Junta de Directores por la asamblea de socios: Isidro, Pedro, Antonio, George y William. Entre ellos mismos eligieron el Comite Ejecutivo compuesto por Pedro como presidente, Isidro de secretario y William de tesorero. Ellos ahora seran los representantes oficiales de la cooperativa, y la dirigiran a los objetivos segun acordados por la asamblea. Deberan cumplir con todas sus funciones y ejercer con esto sus derechos.

6) ADMINISTRACION

a. Definicion: Un administrador es la persona que administra o dirige una empresa u organizacion. La Junta de Directores de la cooperativa es la que emplea y establece el salario del administrador. El es un empleado de la cooperativa. Es el encargado directo de llevar a la practica los planes generales hechos por la Junta de Directores.

El administrador, de acuerdo a lo que la Junta de Directores le oriento hacia donde se quiere dirigir el negocio (las metas y objetivos), este hace su plan de trabajo y el presupuesto que necesita para alcanzarlos.

b. Funciones del administrador

1. Cumple y hace cumplir el reglamento, los acuerdos de la asamblea general y los de la Junta de Directores.

2. Responsable por los aspectos financieros y libros de contabilidad de la empresa cooperativa.

3. Selecciona, nombra, supervisa y fija los deberes de los empleados a su cargo.

4. Da informes detallados a la Junta de Directores y tambien a los socios en la asamblea general sobre la cooperativa.

d. Rights of the Board of Directors: Among the rights of the Board of Directors are:

1. To do business transactions for the cooperative;

2. To elect, from among themselves, the Executive Committee, the officials of the cooperative, made up of a president, a treasurer, a secretary and one or more vice-presidents;

3. To select the help of professionals such as accountants, auditors and lawyers;

4. To name necessary work committees and assign them tasks that will fulfill the cooperative's purposes; and,

5. To recommend changes to the by-laws.

EXAMPLE: CONSTRUCTION COOPERATIVE: In the first meeting of the construction cooperative, the following people were elected to the Board of Directors by the membership: Isidro, Pedro, Antonio, George and William. From among themselves these Directors elected the Executive Committee, made up of Pedro as president, Isidro as secretary and William as treasurer. They will now be the official representatives of the cooperative, and they will guide it towards the objectives decided by the membership. They should fulfill all their functions as Board members and exercise their rights.

6) ADMINISTRATION

a. Definition: An administrator is a person who guides a company or an organization. The Board of Directors of the cooperative employs the administrator and establishes his or her salary. The administrator is an employee of the company or cooperative. He or she is in charge of carrying out the general plans made by the Board of Directors.

The administrator, following the goals and objectives that the Board of Directors has set for the cooperative, makes a work plan and a budget to fulfill that plan.

b. Functions of the administrator: Among the functions of the administrator are:

1. To fulfill and carry out the by-laws and the resolutions of the membership and of the Board of Directors.

2. Responsibility for the financial aspects and the accounting of the cooperative company.

3. To select, appoint, supervise and determine the work of his or her employees.

4. To give detailed reports about the cooperative to the Board of Directors and to the membership at the annual meeting.

5. Supervisa la produccion o el servicio de la empresa.

6. Hace el presupuesto anual y administra los fondos de la cooperativa segun las normas establecidas por la Junta de Directores.

7. Hace planes de trabajo y los pone en practica luego de ser aprobados por la Junta de Directores.

8. Asiste a todas las reuniones de la Junta de Directores, para rendirle informes sobre el estado financiero y de la empresa, para que estos puedan tomar buenas decisiones.

9. Emplea, despide, supervisa y evalua a los trabajadores duenos de acuerdo a las politicas de la empresa. Este poder puede ser delegado.

c. Derechos de los administradores : Un administrador puede hacerse socio de la cooperativa de trabajadores duenos. Si es socio de la cooperativa y trabaja en ella tendra derecho a:

1. Derecho al voto en las asambleas.

2. Derecho a que le toque una parte en la distribucion de las ganancias al final del ano.

3. Usar el procedimiento de queja, si alguno, de la compania.

Los siguientes derechos son en general para la administracion:

1. A escoger el asesor legal (abogado) de la administracion.

2. Dar consejos y ofrecer alternativas a la Junta de Directores para que estos tengan un mejor juicio al tomar una decision. Un administrador no tiene derecho a voto en las decisiones de la Junta aunque sea socio de la cooperativa.

3. Hacer sugerencias y dar consejos a los comites que haya en la cooperativa.

7) COMITE EDUCATIVO

La educacion es importante porque es la forma de comunicar el conocimiento y de ensenar a las personas sobre los valores y principios de la cooperativa. Se le ensena a los socios que entran a la cooperativa sobre los conocimientos, las ideas, las normas y las tecnicas acumuladas por la cooperativa con el proposito de hacerlos utiles a la empresa.

a. Definicion : El comite educativo tiene como funcion principal propagar o difundir la educacion cooperativa entre los socios, los administradores y los empleados. Los miembros de este comite son elegidos por la membresia en la asamblea anual de socios.

5. To supervise the company's production or service.

6. To complete the annual budget and handle the cooperative's funds according to the guidelines established by the Board of Directors.

7. To make work plans and carry them out after they have been approved by the Board of Directors.

8. To attend all Board meetings, and to inform the Directors of the financial status of the company. This information helps the Board of Directors make good decisions.

9. Following company policy, he or she hires, fires, supervises and evaluates the workers-owners. This power can be delegated.

c. Rights of the Administrators: An administrator can become a member of the worker-owned cooperative. If he or she is a member of the cooperative and works in it, he or she will have the right to:

1. Vote at the meetings;

2. Receive part of the profits, distributed at the end of the year; and,

3. Use the complaint procedures, if any, in the company.

The following are general rights of administration:

1. To choose the lawyer for the administration.

2. To give advice and suggestions to the Board of Directors so that they have detailed information about cooperative issues and can make decisions. An administrator does not have the right to a vote in the decisions of the Board even though he may be a member of the cooperative.

3. To give advice and suggestions to the committees in the cooperative.

7) EDUCATION COMMITTEE

Education is important because it is the way to communicate knowledge, and to teach people about the values and principles of the cooperative. New members are taught the ideas, standards and techniques accumulated by the cooperative, so that they can be effective company employees.

a. Definition: The education committee's principle function is to educate the members, administrators and employees about the cooperative. The members of this committee are chosen by the general membership at the annual meeting.

b. Funciones del comite educativo

1. Organizar actividades educativas y de recreacion para los socios y empleados de la cooperativa.

2. Hacer el presupuesto del comite y utilizar los fondos (dinero) que se le hayan asignado.

3. Puede ser asesor o consejero de la asamblea de socios o a la Junta de Directores.

4. Rendir un informe en la asamblea de socios sobre el trabajo realizado.

8) COMITE AUDITORIA SOCIAL

a. Definicion: La palabra "auditoria" tiene que ver con examinar, verificar o evaluar. Basicamente se refiere a la **evaluacion** de cuan bien la cooperativa esta cumpliendo con el aspecto social.

El aspecto social de la cooperativa tiene que ver con tres cosas:

1) Como la cooperativa esta siguiendo y poniendo en practica las doctrinas y principios cooperativos; especialmente en el control democratico sobre el trabajo y la empresa. Adams & Hansen (1987), llamaron a este aspecto social el elemento de **"democracia en el trabajo"**.

Esto incluye: igualdad, toma de decisiones, medios de comunicacion en la organizacion, estructura de gobierno, propiedad, etc.

2) De que forma la cooperativa como empresa asegura y mantiene el bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo. Adams & Hansen (1987), llamaron a este aspecto **"humanizacion en el trabajo"**.

Esto incluye: que los trabajadores esten satisfechos con su trabajo, que tengan las oportunidades para tomar cursos que aumenten sus conocimientos y destrezas, que se les reconozca cuando hayan hecho su trabajo bien, condiciones de trabajo, etc.

3) Como la empresa cooperativa cumple y lleva a cabo su compromiso con la comunidad y sus clientes. Adams & Hansen (1987), llamaron a este aspecto **"contribucion de productos o servicios"**.

Esto incluye: que el cliente este contento con el trabajo realizado, que la cooperativa cumpla con las normas que cuidan el ambiente, que la cooperativa diga la verdad sobre la calidad que dice tener sobre su trabajo o producto.

b. Proposito del comite de auditoria social: Adams & Hansen (1987), han descrito tres propositos de este comite, estos son:

b. Functions of the education committee.

1. To organize educational and recreational activities for the members and employees of the cooperative;

2. To prepare the committee's budget and use the funds (money) given to them for educational activities;

3. To act as a consultant or advisor to the membership or to Board of Directors; and,

4. To give reports to the membership on work done by the committee.

8) SOCIAL AUDIT COMMITTEE

a. Definition: The word "Audit" has to do with examining, verifying or evaluating. Basically it refers to whether or not the cooperative is meeting the social goal.

The social goal of the cooperative has to do with three things:

1) How the cooperative is following and carrying out the cooperative doctrines and principles, especially the democratic control of the work and the company. Adams & Hansen (1987), called this social aspect the element of "the democratization of work".

This includes: equality, decision-making, methods of communication in the organization, governance structure, ownership, etc.

2) The way in which a cooperative, as a company, assures and maintains the well-being of the workers in the work place. Adams & Hansen (1987), called this aspect "the humanization of work".

This means: that the workers are satisfied with their jobs, that they have the opportunity to take classes to increase their knowledge and skills, and that they receive recognition when they've done a good job.

3) How the cooperative company fulfills its promise to the community and to its clients. Adams & Hansen (1987) called this aspect "the product/service contribution".

This includes: customer satisfaction, that the cooperative complies with the laws that protect the environment, and the cooperative be truthful about the quality of its work or product.

b. Purpose of the social audit committee: Adams & Hansen (1987), have described three purposes for this committee. They are:

1. A traves de una evaluacion regular, asegurarle a los miembros sobre su control democratico de la empresa. Esta se refiere al aspecto social No. 1.

2. Identificar los costos de la cooperativa impuestos en la comunidad. Esta se refiere a el aspecto No. 3.

3. Servir como un medio para medir el grado en que la cooperativa ha cumplido con su propio objetivo establecido.

c. Funciones del comite de auditoria social: Entre las varias funciones de este comite podemos mencionar:

1. Rendir un informe ante la asamblea anual de socios sobre los resultados de las evaluaciones a la cooperativa.

2. Ofrecer sugerencias y recomendaciones a la Junta de Directores y la asamblea para solucionar las faltas encontradas en relacion a los aspectos sociales ya senalados.

3. Examinar los documentos y libros necesarios de la cooperativa para realizar sus evaluaciones.

9) PERSONAL

El personal de la cooperativa es seleccionado por el administrador. Ayudan a la administracion a cumplir con sus funciones o tareas. Son los empleados de la cooperativa. No necesariamente son socios de la cooperativa.

El personal de la administracion solo le responde al administrador. Este define sus deberes y los supervisa. La Junta de Directores y los trabajadores socios no deben intervenir con los empleados a menos que sea a traves del administrador.

Parte del personal de una cooperativa de construccion podria ser: una secretaria, un contable, un mensajero, un chofer, un empleado de mantenimiento, etc.

1. Through a regular evaluation, assure the members have democratic control over the company. This refers to the social aspect-Number 1.

2. Identify the cost of the cooperative on the community. This refers to aspect-Number 3.

3. To serve as a means of measuring to what degree the cooperative has fulfilled its own established goals.

c. Functions of the social audit committee: Among the many functions of this committee are:

1. To give a report, at the annual membership meeting, on the results of the evaluations on the cooperative.

2. To give suggestions and recommendations to the Board of Directors and the membership in order to solve anything they may have found lacking in the social aspects already mentioned.

3. To complete their evaluation by examining any documents and books that are needed by the cooperative.

9) PERSONNEL

A cooperative's personnel are selected by the administrator. Personnel helps the administration fulfill its functions or tasks. They are the cooperative's employees. They do not necessarily have to be members of the cooperative.

The personnel of the administration answers only to the administrator, who determines their jobs and supervises them. The Board of Directors and the workers/members should not intervene with the employees unless it is through the administrator.

Part of the personnel of a construction cooperative could be: a secretary, an accountant, a messenger, a driver, a maintenance person, etc.

10) CONTRATISTAS EXTERNOS

En una cooperativa de trabajadores duenos se pueden contratar a personas para que trabajen por un periodo de tiempo determinado en la cooperativa. Esto puede ocurrir cuando necesitan adelantar un trabajo o contrato, porque necesitan de un trabajo en especifico de lo cual ningun miembro puede hacer, etc.

En la cooperativa de construccion un contratista podria ser la persona que "tire" un techo, o que instale la calefaccion, o un contratista que haga demoliciones de edificios, companias que remuevan el asbesto, etc.

11) LOS TRABAJADORES

Son el grupo que realiza el trabajo de produccion o brinda los servicios. Los trabajadores deben tener conocimientos y destrezas sobre el tipo de negocio a la cual pertenencen.

Son el grupo que realiza el trabajo de la construccion contribuyendo con sus conocimientos y destrezas a traves de sus diferentes oficios como; carpintero, plomero, albanil, electricista, ect. Son los socios de la cooperativa. Los duenos.

10) OUTSIDE CONTRACTORS

In a worker-owned cooperative people can be contracted to work in the cooperative for a fixed period of time. This may occur when a job or contract needs to be complete and none of the members can do it.

In a construction cooperative, a contractor could be someone who lays a roof, or who installs a heating system. A contractor can also be someone who demolishes buildings, or a company that removes asbestos.

11) THE WORKERS

The workers are the group of people who produce or provide a service. The workers should have knowledge about, and be skilled in, the type of business in which they work.

Workers complete the construction work, and contribute their knowledge and skills in different jobs, that need to be performed. They are the members of the cooperative and the owners.

VOCABULARIO:

ACTA: Documento escrito en el que se hace relacion a las discusiones y los acuerdos tomados en las asambleas o reuniones de la cooperativa.

ANO ECONOMICO FISCAL: Cualquier periodo de doce meses corridos, que fueron escogidos como ano de operaciones de la cooperativa.

COMITE: Es un grupo de personas a las que se le asigna ciertas tareas o funciones para ser cumplidas.

ELECCION: Nombramiento, generalmente hecho por votos, para algun puesto o cargo dentro de la cooperativa.

INFORME ANUAL: Descripcion de las actividades hechas por la cooperativa durante el ano economico fiscal que la Junta de Directores y la administracion deben de dar a la consideracion de los socios y donde se analiza como marcha la cooperativa.

VOTACION: Conjunto de votos hechos en una asamblea, junta o reunion.

PRESUPUESTO: Ingresos y gastos, para un periodo de tiempo determinado de la cooperativa. Tambien quiere decir el calculo anticipado del costo de una obra.

COMITE EJECUTIVO: Es el organismo de direccion de la cooperativa, compuesto por los mas altos dirigentes de la Junta de Directores, que tienen como funcion el llevar a cabo y controlar las tareas que la Ley, el reglamento y la Junta le asigna. (Mendoza, 1984)

POLITICAS: Son guias o normas que los socios o la Junta de Directores acuerdan para que la empresa cooperativa (incluyendo la administracion) se deje llevar por ellas en todos los asuntos o diligencias que haga la compania.

OBJETIVOS: Es el deseo de los socios de hacia donde quieren dirigir la empresa, hacia donde quieren que llegue. Es el maximo deseo por alcanzar y todas las tareas, planes, etc. que hagan iran encaminados a lograrlo.

EDUCACION COOPERATIVA: Es aquella que ensena a los socios (y no-socios) sobre las doctrinas y principios cooperativos. Tambien una cooperativa puede educar a sus miembros sobre el sector cooperativo a que pertenece la empresa.

VOCABULARY:

MINUTES: A document in which the discussions and decisions that are made during a cooperative meeting are written.

FISCAL YEAR: Any twelve months in a row that were chosen as the operating year for the cooperative.

COMMITTEE: A group of people who are assigned certain tasks or functions to be accomplished.

ELECTION: The appointment, generally through a vote, to a position or office in the cooperative.

ANNUAL REPORT: A description, given by the Board of Directors and the administration to the membership, of the cooperative's activities during the fiscal year. Also includes an analysis on the cooperative's progress.

VOTING: Total number of votes during a meeting.

BUDGET: Income and expenses for a period of time determined by the cooperative. It also means the calculation of the anticipated cost of a job.

EXECUTIVE COMMITTEE: The committee that provides guidance to the cooperative. It is made up of the highest officials of the Board of Directors. Their function is to fulfill and control the work that state law, by-laws and the Directors assign. (Mendoza, 1984)

POLICIES: Guidelines or standards, that the membership and the Board of Directors set, for the cooperative company (including the administration) to follow in all the matters and business of the company.

OBJECTIVES: The membership's goal for the direction of the cooperative.

COOPERATIVE EDUCATION: It teaches the members (and non-members) about the cooperative doctrines and principles. A cooperative can also teach its members about the cooperative sector that the company belongs to.

EJERCICIO ESTRUCTURA COOPERATIVA TRABAJADORES DUENOS

Instrucciones: Lea las oraciones que describen una serie de tareas y funciones. Coloque en el espacio en blanco los nombres del grupo de personas que le corresponde realizar dicha tarea o funcion dentro de la cooperativa.

Asamblea de socios	**Comite Educativo**	**Junta de Directores**
Administrador	**Trabajadores**	**Comite Auditoria Social**

Tareas o funciones:

_____ 1. Supervisa la administracion de la cooperativa.

_____ 2. Eligen a la Junta de Directores.

_____ 3. Organizan actividades educativas para los socios.

_____ 4. En una cooperativa de construccion son los carpinteros, albaniles, plomeros, electricistas, entre otros.

_____ 5. Le asegura a los socios sobre su control democratico en la cooperativa.

_____ 6. Selecciona, nombra, supervisa y fija los deberes de los empleados a su cargo.

_____ 7. Son los encargados de evaluar si los trabajadores estan satisfechos con su trabajo.

_____ 8. Oyen en la asamblea los informes del Presidente de la Junta de Directores, del administrador, y de los comites educativo y auditoria social.

_____ 9. Hace el presupuesto anual y administra los fondos de la cooperativa.

_____ 10. Aprueban los cambios al reglamento.

_____ 11. En la asamblea anual aprueban (o desaprueban) las actas de la asamblea anterior.

_____ 12. Se reunen por lo menos una vez al mes para oir informes, nombrar comites de trabajo, atender correspondencia, etc.

EXERCISE: STRUCTURE OF A WORKER-OWNED COOPERATIVE

DIRECTIONS: Read the sentences that describe a series of tasks and functions. In the space provided in front of each sentence, write the name of the group of people that must do each function or task in the cooperative.

Membership	**Education Committee**	**Board of Directors**
Administrator	**Workers**	**Social Audit Committee**

Tasks or Functions:

_____ 1. Supervises the cooperative administration.

_____ 2. Elects the Board of Directors.

_____ 3. Organizes educational activities for the members.

_____ 4. In a construction cooperative they are the carpenters, masons, plumbers, electricians, among others.

_____ 5. They assure the members' democratic control in the cooperative.

_____ 6. Selects, appoints, supervises and establishes the work of the employees in his or her charge.

_____ 7. They are in charge of evaluating whether or not the workers are satisfied with their jobs.

_____ 8. In a meeting they listen to reports from the President of the Board of Directors, the administrator, and the educational and social audit committees.

_____ 9. He or she makes up the annual budget and administrates the cooperative's funds.

_____ 10. They approve changes to the by-laws.

_____ 11. In an annual meeting, they approve (or disapprove) the minutes from the last meeting.

_____ 12. They meet at least once a month to listen to reports, appoint work committees, respond to written correspondence, etc.

CAPITULO 5. LAS RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJADORES DUENOS

Al hacerse miembro de este tipo de cooperativa los trabajadores duenos aceptan tener unas responsabilidades y derechos dentro de la empresa. La responsabilidad quiere decir que uno se compromete a cumplir con unas cosas. Por derechos entendemos aquellas cosas que les corresponden a uno y por lo tanto, los puede y debe exigir.

Al entrar en una cooperativa de trabajadores duenos y cumplir con todos los requisitos, se adquieren unos derechos. Los requisitos significan cumplir con ciertas condiciones. Entre una de las condiciones para entrar a una cooperativa de trabajadores duenos esta la aportacion directa de la fuerza de trabajo.

Al hacerse miembro y pagar la cuota de membresia, la Junta de Directores tiene el deber de otorgarle unos derechos como miembro. Es la responsabilidad del socio usarlos, utilizarlos o ponerlos en practica. Veamos la relacion que hay entre derechos y responsabilidades y a la misma vez establecer la diferencia entre ambos.

A. Es un derecho tener acceso y pedir informacion sobre asuntos de la cooperativa a la Junta de Directores y a traves de estos, a la administracion.

-conocer el reglamento
-conocer las normas y politicas de la empresa
-estudiar los informes anuales
-conocer sobre la Ley de Corporaciones Cooperativas del estado de Pennsylvania. (Ver apendice)

B. Es un derecho el voto en las asambleas y participar en las discusiones y toma de decisiones: (participacion en el gobierno; funcion: dueno)

Es una responsabilidad el asistir a las asambleas y participar en las decisiones que se tomen.

-asistir a las asambleas
-asistir a las reuniones de comites a que pertenezca
-asistir reuniones de equipo de trabajo

-Dar sugerencias, hacer preguntas, resolver problemas, pedir informacion, dar ideas, tomar decisiones, etc.

CHAPTER 5. THE RESPONSIBILITIES AND RIGHTS OF THE MEMBERS OF A WORKER-OWNED COOPERATIVE

Upon becoming a member of this type of a cooperative, the workers-owners accept responsibilities and rights in the company. Responsibility means that one promises to do certain things. By rights we mean those things that belong to a person and therefore can and should be demanded.

Upon entering a worker-owned cooperative and fulfilling all the requirements, certain rights are received. Requirements mean fulfilling certain conditions. One of the conditions for entering into a worker-owned cooperative is the direct contribution of labor.

On becoming a member and paying the membership dues, the Board of Directors is obligated to grant the worker-owner certain rights that he or she has as a member. It is the worker-owner's responsibility to take advantage of these rights. We will now examine the relationship between rights and responsibilities and at the same time establish the difference between both of them.

A. It is a right to have access to, and be able to ask for information about the cooperative, Board of Directors and, through these bodies, and administration (participation in management, function: owner).

It is a responsibility to keep informed about cooperative practices by:

--knowing the by-laws
--knowing the standards and policies of the company
--studying the annual reports
--having knowledge on the Pennsylvania Law on Cooperative Corporations. (See Appendix)

B. It is a right to vote and participate in meetings: (participation in management, function: owner).

It is a responsibility to attend meetings and participate in the decisions that are made. Other examples of responsibilities include:

--attending committee meetings
--attending work meetings
--giving suggestions, asking questions, resolving problems, asking for information.

C. Es un derecho recibir parte de las ganancias a fin de ano. (participacion financiera; funcion:dueno)

Es una responsabilidad pagar la cuota de membresia, y financiar la cooperativa.

Es una responsabilidad asumir las obligaciones en las perdidas que tenga el negocio.

D. Es un derecho elegir la Junta de Directores y Comites.

Es una responsabilidad el velar por el buen funcionamiento de la cooperativa, pidiendo cuentas a los lideres ((Participacion en el gobierno, funcion:dueno).

E. Tienes derecho a aportar tu fuerza de trabajo en la cooperativa. Derecho al trabajo y seguridad de empleo[1*](participacion en el trabajo; funcion: trabajador).

Es tu responsabilidad hacer el trabajo bien dia a dia.Si un trabajador tiene un cargo dentro de la Junta de Directores o cualquier comite, no quiere decir que dejara de cumplir con sus tareas como trabajador.

F. Derecho a participar en las decisiones relacionadas al trabajo. (participacion en el trabajo)

Es tu responsabilidad aportar con ideas, sugerencias,resolver problemas, etc. en las reuniones que se hagan para organizar el trabajo diario.

Sino cumple con sus responsabilidades, tampoco podra exigir sus derechos. Sino ejerce sus derechos no es un miembro responsable.

En resumen tres aspectos son importantes para pertenecer y permanecer en una cooperativa de trabajadores duenos:

a. Llenar los requisitos para ser admitido.

b. Cumplir con sus responsabilidades.

c. Ejercer sus derechos como dueno.

[1*]La seguridad de empleo en las cooperativas de rabajadores duenos se refiere a que cuando el negocio anda mal, ellos pueden optar por reducir sus salarios o utilizar los fondos de reserva que hallan aborrado para usarlo en estas ocasiones.

C. It is a right to receive part of the profits at year's end (financial participation; function: owner).

It is a responsibility to pay the membership dues and finance the cooperative.

It is a responsibility to assume some of the obligations in business losses.

D. It is a right to elect the Board of Directors and Committees (participation in management, function: owner).

It is a responsibility to make sure the cooperative functions well by asking for information from the leaders (Directors).

E. It is a right to contribute your labor to the cooperative. It is a right to have a job and employment security through the cooperative[1] (participation at work; function: worker).

It is a responsibility to do your job well. If a worker has a position on the Board of Directors or in some other committee, the member should still fulfill his or her duty as a worker.

F. It is a right to participate in work related decisions (participation in work; function: worker).

It is a responsibility to contribute to the cooperative with ideas and to resolve problems in meetings held to plan the daily work.

If a member does not fulfill his or her responsibilities, he or she can not demand rights. If a member does not exercise his or her rights, then he or she is not a responsible member.

In review, there are three important aspects to belonging and remaining in a worker-owned cooperative:

a. Meet the membership requirements.

b. Fulfill your responsibilities.

c. Exercise your rights as an owner.

---

[1] In the cooperatives, employment security means that if the business is not doing well the workers have the right to ask that the salaries be reduced or that they be paid from reserve funds that have been saved for this occasion.

EJEMPLO: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS: Juan es uno de los albaniles en la cooperativa. Entre los requisitos que fueron exigidos para entrar a la cooperativa de construccion de trabajadores duenos estaban: 1) tener experiencia en uno de los oficios de la construccion (plomeria, electricidad, carpinteria, etc.) y 2) pagar una cuota de membresia de $540.00 dolares.

Al cumplir con estos requisitos, a Juan se le otorgan unos derechos, algunos son:

a. tener acceso y pedir informacion sobre los asuntos de la cooperativa.

b. derecho al voto en las asambleas y participar en las discusiones.

c. derecho a un voto para elegir a la Junta de Directores y comites.

d. derecho a participar en las decisiones realcionadas al trabajo diario.

Juan tiene estos derechos, la diferencia es que los practique. Es una responsabilidad de el ponerlos en practica. Cuando los derechos se practican se es responsable. El ser una persona responsable en la cooperativa de trabajo ayuda al exito de la misma.

Si importante es practicar los derechos, siendo responsable como dueno; igualmente importante es ser responsable como trabajador. En este caso Juan como albanil y como companero de trabajo. Es un balance que hay que tener. Balance entre ser dueno y ser un trabajador. Son dos roles, dos funciones que se tienen en la cooperativa. Ambos hay que llevarlos a cabo con responsabilidad.

VOCABULARIO:

1. REQUISITO: Es cumplir con ciertas condiciones impuestas por la cooperativa de trabajadores duenos para poder ser parte de la misma.

2. CONCEDER: Significa dar u otorgar a otra persona.

EXAMPLE: RESPONSIBILITIES AND RIGHTS: Juan is one of the masons in the cooperative. Among the membership requirements of the worker-owned cooperative were: 1) to have experience in one of the construction jobs (plumbing, electricity, carpentry, etc.) and 2) to pay a $540.00 membership fee.

Upon meeting these requirements, Juan was given certain rights. Among these were:

a. To have access to and be able to ask about cooperative matters.

b. To participate and vote in the meetings.

c. To a vote when electing the Board of Directors and Committees.

d. To participate in the daily work related decisions.

Juan has these rights; the difference is that he must practice them. It is a responsibility to practice them. When the rights are practiced then that is being responsible. To be a responsible person in the work cooperative is to help the cooperative be successful.

If being a responsible owner is to practice your rights, then it is equally important to be a responsible worker. In this case, Juan as a mason and co-worker has to balance between being an owner and worker. These are two roles or functions that he has to fulfill to be considered a responsible member of the cooperative.

VOCABULARY:

1. REQUIREMENT: Meeting certain conditions, established by the worker-owned cooperative, in order to become a member.

2. CONCEDE: To grant a right or privilege to another person.

EJERCICIO: LAS RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

Instrucciones: Favor de leer las siguientes oraciones. Clasifique las oraciones en derechos o responsabilidades. Favor de poner la palabra en el espacio en blanco.

_____ 1. Recibir una parte de las ganancias al final del ano.

_____ 2. Asistir a las asambleas y participar en las decisiones.

_____ 3. Mantenerse Informado.

_____ 4. Cuidar y mantener el equipo de trabajo.

_____ 5. Elegir a la Junta de Directores y Comites.

_____ 6. Pagar la cuota de membresia.

_____ 7. Asumir las obligaciones en las perdidas de la compania.

_____ 8. Velar por el buen funcionamiento de la empresa.

_____ 9. Hacer el trabajo bien dia a dia.

_____ 10. Tener voto en las asambleas.

EXERCISE: RIGHTS AND RESPONSIBILITIES

Directions: Please read the following sentences. Write if they are rights or responsibilities in the blank next to the sentence.

_____ 1. To receive part of the profits at the end of the year.

_____ 2. To attend meetings and participate in the decisions that are made.

_____ 3. To keep informed.

_____ 4. To secure and maintain work equipment.

_____ 5. To elect the Board of Directors and the Committees.

_____ 6. To pay the membership fee.

_____ 7. To assume obligations in business losses.

_____ 8. To make sure the company functions well.

_____ 9. To do your work well, day in and day out.

_____ 10. To have a vote at meetings.

CAPITULO 6: LAS DIFERENCIAS ENTRE UNA COMPANIA CONVENCIONAL Y UN NEGOCIO DEMOCRATICO

Para mostrar las ventajas que tiene un negocio democratico; como lo son las cooperativas de trabajadores duenos, se hara una comparacion con las companias convencionales. Entre los puntos a tocar estan; los motivos para comenzar el negocio, distribucion de ganancias, derechos de propiedad, entre otros.

I. Cuales fueron los motivos para comenzar el negocio?

Compania Convencional:

--Se organiza entre personas que quieren aumentar o multiplicar su dinero, tienen mucho capital ($$$) para invertir.

Negocio Democratico:

--Se organiza entre personas con necesidades comunes y que han decidido a traves del trabajo en grupo resolverlos.

II. Para quien son los ganancias o beneficios?

Compania Convencional:

--Para unos pocos, los inversionistas con mucho capital.

Negocio Democratico:

--Para el grupo en total

III. Como estan organizados?

Compania Convencional

--Organizada y controlada por los inversionistas.

--Cualquiera puede comprar una accion.

--La accion puede ser negociada en una subasta publica.

Negocio Democratico

--Organizada y controlada por los trabajadores duenos.

--Solo los trabajadores miembros pueden ser duenos de las acciones; una accion por miembro.

--Las acciones no pueden ser vendidas al publico en general, tienen que ser devueltas a la cooperativa.

CHAPTER 6: THE DIFFERENCES BETWEEN A CONVENTIONAL COMPANY AND A DEMOCRATIC BUSINESS

In order to explain the advantages of democratic businesses, we will compare them to conventional companies. Among the points we will cover are the motives for starting the business, distribution of profits and rights of ownership.

I. What is the motive for starting the business?

Conventional Company

--It is organized by people who want to make more money. They have a lot of money to invest.

Democratic Business

-- It is organized by people who have the same needs and have decided to resolve them together.

II. Who gets the profits or benefits?

Conventional Company:

--Only a few: the investors with a lot of money.

Democratic Business:

--The whole group.

III. How are they organized?

Conventional Company

--Organized and controlled by the investors.

--Anyone can buy stock.

--Stock can be bought in a public auction.

Democratic Business

--Organized and controlled by the workers-owners.

-- Only the workers who are members can own stock; one stock per member.

-- Stock can not be sold to the general public, it must be returned to the cooperative.

IV. Quien(es) controla en la empresa?

Compania Convencional

--Es controlada por los inversionistas, quienes usualmente son pocos.

--Las politicas son establecidas por los accionistas o la Junta de Directores.

--El voto es a base de las acciones que se posean; mientras mas acciones se tenga, a mas votos se tiene derecho.

--El voto por delegacion se permite. Una persona puede venir a votar por otra.

Negocio Democratico

--Es controlado por los trabajadores miembros.

--Las politicas son hechas por la Junta de Directores electos por los trabajadores miembros.

--Una persona tiene derecho a solo un voto en las decisiones.

--No se permite el voto por delegacion.

V. Entre quienes se reparten las ganancias del negocio?

Compania Convencional

--Entre los accionistas a base del numero de acciones que tenga; o sea del dinero invertido.

Negocio Democratico

--Entre los miembros a base del patrocinio de cada uno a la cooperativa.

VI. Quienes toman las decisiones sobre como se manejara la compania?

Compania Convencional

--Los accionistas controlan el negocio desde afuera.

--Los administradores siguen la direccion que los accionistas le dan sobre como correr el negocio.

--Los empleados o trabajadores no tienen oportunidad de dar su opinion.

Negocio Democratico

--Los trabajadores tienen control del negocio, nadie que no trabaje en la empresa tiene derecho a tomar decisiones.

--Los trabajadores socios son los que eligen a la Junta de Directores que daran direccion al negocio.

--Los trabajadores toman decisiones en asambleas, comites de trabajo y en reuniones de equipo para realizar la labor diaria.

IV. Who controls the company?

Conventional Company

--It is controlled by the investors, who are usually just a few people.

--The policy is established by the stockholders or the Board of Directors

--Votes are based on the amount of stock; the more stock you have the more votes you have a right to use.

--A delegated vote is permitted which means a person can vote for someone else.

Democratic Business

--It is controlled by the workers.

--Policy is made by the Board of Directors who are elected by the workers-members.

--A member has the right to a single vote in the decisions that are made.

--A delegated vote is not permitted.

V. Who gets the profits from the business?

Conventional Company

--The stockholders; according to the amount of stock that they own, or the amount of money they have invested.

Democratic Business

--The members, according to their patronage of the cooperative.

VI. Who makes decisions on how the company will be run?

Conventional Company

--The stockholders control the business from the outside.

--The administration follows the directives the stockholders give.

--The employees or workers do not have the opportunity to give their opinions.

Democratic Business

--The workers-members have control of the business, non-members have the right to make decisions.

--The workers-members elect the Board of Directors, who then give direction to the business.

--The workers-members make decisions during meetings and work committees about their daily work.

VII. Quienes hacen la planificacion del negocio y tienen los conocimientos sobre la situacion financiera de la empresa?

Compania Convencional

--La planificacion del negocio lo hacen los invercionistas y la Junta de Directores. Ademas son los que conocen sobre la situacion financiera de la empresa. Los empleados o trabajadores no tienen esta informacion.

Negocio Democratico

--Los trabajadores conocen, planifican y deciden el destino de la empresa.

IX. Un otro diferencia

La educacion a los trabajadores

Compania Convencional

-El trabajador solo se le pide que haga su trabajo; no se le piden opiniones, no se le motiva a tener iniciativa y mucho menos toma decisiones. La educacion esta limitada a la necesidad de adiestrar al trabajador para que haga bien su labor.

Negocio Democratico

--El trabajador es educado en los valores y principios de la empresa cooperativa. La educacion de los trabajadores no se limita solamente a las destrezas basicas y tecnicas necesarias para el trabajo que realiza, sino que tambien incluye otros conocimientos como lo son los principios cooperativos, como trabajar en grupos, comunicacion, planificacion, etc.

VII. Who makes the business plans and has knowledge about the company's financial situation?

Conventional Company

-- Business planning is done by the stockholders and the Board of Directors. They are also the only group with financial knowledge of the company. Employees and workers do not have this information.

Democratic Business

-- The workers know, plan and decide the company's future.

IX. Another difference

Educating the workers

Conventional Company

--The worker is asked only to do his or her work. Opinions are not asked of the worker who is not motivated to exhibit initiative or make decisions. Education is limited to making sure the worker has the skills to do his or her job.

Democratic Business

--The worker is educated in the values and principles of the cooperative company. A worker's education is not limited to the basic skills and techniques necessary to do his or her job. He or she is also taught other skills, such as cooperative principles, how to work in a group, communication and planning.

EJEMPLO:

NEGOCIO DEMOCRATICO	COMPANIA CONVENCIONAL
1. Se organiza entre personas desempleadas que tienen destrezas en el oficio de la construccion. Deciden unirse para hacer una empresa entre todos para que le brinde ingresos economicos.	1. Se organiza entre personas con dinero que quieren multiplicarlo. Tienen mucho capital para invertir.
2. Las ganancias que se hagan en la cooperativa es para todos los trabajadores.	2. Las ganancias que se hagan en el negocio es para los duenos, no para los trabajadores.
3. Es gobernada por los trabajadores que a la vez son los duenos, quienes eligen la Junta de Directores de la empresa. Los trabajadores al entrar en la cooperativa compran una accion cada uno. Las acciones no pueden venderse a otra persona de afuera. La accion tiene que ser devuelta a la cooperativa.	3. Es gobernada por los duenos inversionistas, que no necesariamente trabajan en la empresa. Cualquiera compra una accion.
4. La propiedad es del grupo quienes son todos los accionistas que son los trabajadores.	4. La propiedad es de los accionistas, que puede ser cualquier persona.
5. En la empresa la educacion a todos los trabajadores es importante. Se educan en los valores y principios de la empresa, y se adiestran para mejorar sus destrezas en el trabajo. Tambien pueden aumentar sus conocimientos sobre como correr un negocio.	5. En la empresa no se educa al trabajador, excepto para adiestrarlo para que haga mejor su trabajo.

Estas son algunas de las diferencias mas importantes, existen otras mas; pero solo quisimos brindarle unos ejemplos que mostraran las mismas.

EXAMPLE:

DEMOCRATIC BUSINESS

WORKER-OWNED CONSTRUCTION BUSINESS COOPERATIVE

1. Organized by unemployed people who are skilled in construction.

2. The cooperative's profits are for all of the workers.

3. Governed by the workers who are also the owners, and elect the Board of Directors. Upon becoming members of the cooperative, each person buys stock. The stock cannot be sold to outside people. Stock must be returned to the cooperative.

4. All property belongs to the stockholders who are the workers.

5. In the company, educating all the workers is important. They are taught about the values and principles of the company, and they are trained to improve their skills. They can also increase their knowledge of how to run a business.

CONVENTIONAL COMPANY

CONSTRUCTION COMPANY

1. Organized by people who have money and want to make more. They have capital to invest.

2. The profits made in this business go to the owners, not to the workers.

3. Governed by the investing owners, who don't necessarily work in the company. Anyone can buy stock.

4. All property belongs to the stockholders, who could be anybody.

5. The worker is not educated, except to teach him or her skills to do his or her job well.

These are some of the most important differences, others exist; but we only wanted to show you a few examples.

VOCABULARIO:

1. CONVENCIONAL: Tiene que ver con lo que es costumbre, lo que es tradicional o comun.

2. INVERSIONISTAS: Son las personas que compran y mantienen valores para conservarlos y recibir un ingreso (**$$$**) constante.

3. ACCIONISTAS: Dueno de una o mas acciones de capital en una sociedad (empresa).

4. VOTO POR DELEGACION: Poder que se le da a una persona para votar por otra.

5. DEMOCRACIA: Autoridad del pueblo. En este caso la autoridad de la membresia donde tiene el poder maximo en la empresa.

VOCABULARY

1. CONVENTIONAL: What is everyday, normal or common.

2. INVESTORS: People who buy and maintain valuables to conserve them and receive an income ($$$) from them.

3. STOCKHOLDERS: Owners of one or more shares of stock of capital in a company.

4. DELEGATED VOTE: Power given to one person to vote for another.

5. DEMOCRACY: The people's authority. In this case the authority of the membership which has maximum power in the company.

EJERCICIO: LAS DIFERENCIAS ENTRE UNA COMPANIA CONVENCIONAL Y UN NEGOCIO DEMOCRATICO

Instrucciones: Favor de leer las siguientes oraciones. Clasifique las siguientes caracteristicas en "Negocio Democratico" o "Compania Convencional".

_____ 1. La propiedad es de los accionistas, que puede ser cualquier persona que posea una accion y no trabaje en la empresa.

_____ 2. Las acciones no pueden ser vendidas al publico en general si un miembro se retira, tienen que ser devueltas a la empresa.

_____ 3. La distribucion de las ganancias son para los trabajadores, segun su patrocinio.

_____ 4. No se permite el voto por delegacion.

_____ 5. Los trabajadores no opinan en las decisiones de la empresa.

_____ 6. Los accionistas controlan al negocio desde afuera.

_____ 7. Una persona tiene derecho a solo un voto en las decisiones.

_____ 8. Los trabajadores tienen derecho a la informacion sobre el negocio.

_____ 9. La planificacion del negocio lo hacen los inversionistas y la Junta de Directores.

_____ 10. Se educa al trabajador para que haga bien su trabajo y aprenda sobre los valores y principios de la empresa.

EXERCISE: CONVENTIONAL AND DEMOCRATIC BUSINESSES

Directions: Please read the following sentences. Classify them into "Democratic Business" or "Conventional Company".

_____ 1. The property belongs to the stockholders, who can be anyone who happens to own stock and does not need to work in the company.

_____ 2. Stock can not be sold to the general public, but must be returned to the cooperative.

_____ 3. The profit is distributed to the workers, according to their patronage.

_____ 4. A delegated vote is not permitted.

_____ 5. The workers don't give their opinions in company decisions.

_____ 6. The stockholders control the business from the outside.

_____ 7. One person has the right to a single vote in the decisions.

_____ 8. The workers have the right to know about the business.

_____ 9. The planning of the business is done by the investors and the Board of Directors.

_____ 10. The worker is educated so he or she can do his or her job well and so that he or she learns about the values and principles of the company.

CAPITULO 7: TOMA DE DECISIONES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES DUENOS

La toma de decisiones es un proceso que esta presente en toda organizacion. Es parte de dirigir y administrar una compania o negocio. Tomar decisiones quiere decir escoger entre varias alternativas. Todos sabemos que si se escogen malas alternativas en una empresa democratica, esta afectaria a todos por igual.

En las cooperativas de trabajadores duenos se toman diferentes tipos de decisiones y por distintos grupos de personas o persona. La asamblea de socios toma unas decisiones, la Junta de Directores otras, y la administracion tambien toma otro tipo de decision.

Muchas veces no esta claro a quien le toca tomar que decision. Para evitar confusiones y desacuerdos en el futuro es importante que en la cooperativa cada uno sepa que decisiones le toca tomar. Como cada empresa tiene sus cosas particulares, son los mismos trabajadores duenos quienes deben decidir a quien le toca hacer que decision. Una vez esten de acuerdo, esto podria ser incluido en una especie de manual de funciones para cada uno.

El tomar decisiones tiene relacion con las funciones, derechos y responsabilidades de las personas dentro de la cooperativa. Segun el cargo, responsabilidad o funcion que se tenga dentro de la estructura de la organizacion asi sera la cantidad y tipo de decision que la o las persona(s) tengan que tomar.

Si miramos nuevamente la estructura de la cooperativa de trabajadores duenos, vemos los tres cuerpos mas importantes, estos son: la asamblea de socios, la Junta de Directores y la administracion. Cada uno de ellos tiene cierta autoridad y poder.

La asamblea de socios elige una Junta de Directores. Estos son los lideres que los representan. La asamblea de socios delega en ellos unas responsabilidades que conllevan tomar unas decisiones. La Junta de Directores a su vez contrata la administracion. El administrador se encargara de manejar el negocio.Las decisiones que tome estan relacionadas a las operaciones diarias de la compania y del cumplimiento de las metas a corto plazo. Veamos mas claramente las diferencias en la toma de decisiones de cada uno.

CHAPTER 7: MAKING DECISIONS IN A WORKER-OWNED COOPERATIVE

Making decisions is something that happens in all organizations. It is part of leading and administering a company or business. Making decisions means choosing from various alternatives. We all know that if bad choices are made in a company these choices will affect everyone equally.

In the worker-owned cooperatives, different decisions are made by distinct groups of people or by a person. The membership makes some decisions, the Board of Directors others, and the administration makes another level of decisions.

Often it is not clear who is supposed to make what decisions. To avoid confusion and disagreements in the future, it is important to know who will make which decisions. Each company is different and so it is up to the workers-owners to decide who will make which level of decisions. Once this has been done, it can be included in a functions manual for everyone.

Making decisions is related to the functions, rights and responsibilities of the people in the cooperative. The number or types of decisions that are made will be determined by the position, responsibility or function of that person in the organization.

If we take another look at the cooperative structure of the workers-owners, we will see three important groups: the membership, Board of Directors and administration. Each of these groups has a certain level of authority and power.

The membership elects the Board of Directors. They are the leaders that will represent them. The membership delegates among themselves responsibilities that require decision making. The Board of Directors contracts the administrator. The administrator is in charge of managing the business. The decisions he or she makes concern the daily operations of the company and the fulfillment of short term goals. Let's see more clearly the different decisions that each must make.

Asamblea de Socios (Trabajadores duenos)	Junta de Directores	Administrador
1. Adoptar y enmendar reglamento.	1. Emplea, supervisa, evalua y despide a la administracion.	1. Supervisa el y evalua a los trabajadores.
2. Elegir la Junta de Directores y Comites Auditoria Social y Educativo	2. Define las metas a mediano plazo de la empresa.	2. Define las metas a corto plazo.
3. Confirma las poli-ticas de empleo, despi-do y suspencion de los trabajadores duenos.	3. Hace politicas para que las metas sean puestas en funcion	3. Prepara el presu -puesto y los planes de relacion a la produccion, mercadeo y otros.
4. Participan en las decisiones diarias del equipo de trabajo.	4. Aprueba presu-puestos o los cambios al mismo.	4. Encargado trabajo con que la asamblea y la junta de directores han estable cido.-
5.Definen los que la -fines ultimos de la empresa.	5. Aprueba los planes prepara.administracion.	
6. La asamblea tomara de poner en decision en cualquier funcion las asunto que diga el politicas reglamento.		

Basicamente la manera en que la asamblea de socios toma las decisiones es a traves del voto. Cuando un miembro emite su voto, esta tomando una decision en relacion al asunto que se esta discutiendo. La Junta de Directores puede tomar las decisiones mediante el voto o por el acuerdo general del grupo en las reuniones de la Junta. El administrador toma las decisiones una vez haya presentado su plan de trabajo a la Junta y sea aprobado.

Membership (workers-owners)	Board of Directors	Administrator
1. Adopts and Amends by-laws.	1. Hires, supervises, evaluates and fires the administrator.	1. Supervises and evaluates workers.
2. Elects the Board of Directors and the Social Audit and Education Committees.	2. Defines the medium term goals of the company.	2. Defines short term goals.
3. Confirms the employment policies, firing and laying-off policy of the workers-owners.	3. Makes policy so that goals can be achieved	3. Prepares the budget and work plan in relation to production, marketing and others.
4. Participates in everyday decisions of the work group.	4. Approves budgets or changes to budgets.	4. Carries out the policies established by the membership and the Board of Directors.
5. Defines the ultimate goals of the company	5. Approves plans prepared by the administration.	
6. Makes decisions on any matter stated in the by-laws.		

Basically, the way in which the membership makes decisions is through a vote. When a member votes, he or she is making a decision on the topic being discussed. The Board of Directors can make decisions through a vote or through unanimous agreement. The administrator makes decisions once he or she has presented his or her work plan to the Board of Directors and has had it approved.

EJEMPLO: "LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA" LA TOMA DE DECISIONES PARA REQUISITOS DE ADMISION

Esta cooperativa en asamblea establece los requisitos para la admision de nuevos socios a la misma. Al haber establecido estos requisitos, ha pasado por un proceso de tomar decisiones.

Los requisitos de admision a nuevos socios que la asamblea de socios de la corporacion cooperativa de construccion establecio fueron:

1. Experiencia minima de dos anos en cualquiera de los oficios de la construccion; especialmente en la construccion y renovacion de viviendas y edificios

2. Se le dara consideracion especial en las solicitudes a aquellos solicitantes que sean de la comunidad o que tengan algun conocimiento minimo sobre cooperativismo.

Una vez los requisitos esten acordados por la mayoria de los socios en la asamblea, esto equivale para la Junta de Directores un mandato. La Junta de Directores tiene que poner a funcionar un sistema de admision de nuevos socios que cumpla con los requisitos que establecio la asamblea.

Entre las decisiones que hace la Junta estan; la cantidad del pago de cuota y la forma en que se pagara. Tambien podra nombrar un Comite que se encargue de la tarea o podra delegar en el administrador esta funcion. La Junta decidio que:

1. Un Comite de Admision, compuesto por un miembro de Junta y tres trabajadores, entrevistaran y evaluaran a los candidatos en una segunda entrevista final. Estos tomaran la decision de quien sera admitido como socio de acuerdo a los requisitos que establecio la asamblea de socios.

2. El administrador de la cooperativa se encargara de hacer una entrevista inicial a los solicitantes y hara las recomendaciones para entrevista al Comite sobre los candidatos que llenaron los requisitos iniciales.

3. Un pago de cuota de membresia de $540.00 dolares que sera completado en no menos de un ano a traves de pagos mensuales por la cantidad de $45.00 dolares que seran deducidos del cheque de nomina.

En este caso el administrador tomara la decision de que formulario llenara el solicitante, la forma de verificar la informacion que aparece en el resume (documentos), como hara la entrevista inicial, cuando hara las entrevistas, la forma de archivar los expedientes, etc.

EXAMPLE: A COOPERATIVE CORPORATION
MAKING DECISIONS FOR ADMISSIONS REQUIREMENTS.

In a meeting this cooperative establishes its admission requirements. To establish these requirements, the cooperative has to make many decisions.

The requirements that the membership established for new members were:

1. At least two years experience in construction work, especially in the construction and rehabilitation of housing and buildings.

2. Special consideration will be given to applicants from the community or with a minimum knowledge of cooperatives.

Once the majority of the membership has agreed on the requirements, this equals an order to the Board of Directors. The Board of Directors must put to work a system of admissions that fulfills the requirements established by the membership.

Among the decisions that the Board of Director makes are: the amount of dues that will be paid. It can also appoint a committee to be in charge of carrying out this function. The Directors decided that:

1. An Admissions Committee, composed of one Director and three workers, would interview and evaluate the candidates in a second and final interview. This committee will decide who will become members, according to the requirements established by the membership.

2. The administrator will be in charge of giving the first interview to the applicants and will recommend applicants to the Admissions Committee.

3. The membership fee is $540.00 and will be paid to the cooperative in no less than one year through $45.00 monthly payments that will be deducted from the member's paycheck.

In this case the administrator decides which form the applicant will fill out, how he or she will verify the information that appears on the resume, how he or she will conduct the initial interview, when he or she will do the interviews, the way in which he or she will file the paperwork, etc.

VOCABULARIO:

1. META: Es el resultado que se busca de algo, resultado final o inmediato que busca la cooperativa alcanzar.

2. META A CORTO PLAZO: Es la meta mas cercana por llegar o por cumplir. En terminos de tiempo no debe ser mas de un ano. Casi siempre se relaciona con el tipo de meta que la administracion se traza cumplir.

3. META A MEDIANO PLAZO: Son metas que cubren un tiempo de mas de un ano hasta cinco anos o mas. Para llegar a ella se tienen que cumplir con las metas a corto plazo. Estas metas son establecidas por la Junta de Directores de la cooperativa.

4. METAS A LARGO PLAZO: Son metas establecidas por la Junta de Directores. Su tiempo es de cinco anos o mas.

4. FINES ULTIMOS: Se refiere hacia donde quiere dirigirse la empresa. Hasta donde se quiere llegar. Este objetivo lo establece la asamblea de socios. A partir de estos la Junta de Directores y la administracion planifican y cumplen con sus planes de trabajo.

VOCABULARY:

GOAL: Results that you want, the final or intermediate result that the cooperative is reaching for.

SHORT TERM GOAL: The closest goal that can be reached. In terms of time, it should take no more than one year. It almost always deals with the goal that the administration wants to reach.

MIDDLE TERM GOAL: Goals that cover a period of five years or more. To reach these goals you must first have reached the short term goals. These goals are established by the Board of Directors.

LONG TERM GOALS: Goals established by the Board of Directors for five years or more.

FINAL PURPOSES: Refers to where the company is going and where it wants to end up. This objective is established by the membership. To reach this objective the Board of Directors and the administration plan and fulfill their work plans.

EJERCICIO DE PRACTICA: LA TOMA DE DECISIONES

Instrucciones: Favor de leer la siguientes oraciones. En el espacio en blanco ponga la palabra "cierto", si cree que es cierto o "falso" si cree lo contrario.

_____ 1. La asamblea de socios es la que decide emplear y establecer el sueldo del administrador.

_____ 2. El administrador evalua y supervisa a los trabajadores duenos.

_____ 3. La Junta de Directores aprueba y enmienda el reglamento.

_____ 4. La asamblea de socios aprueba el presupuesto presentado por la administracion.

_____ 5. La asamblea de socios supervisa el administrador.

_____ 6. La Junta de Directores establece las metas a mediano y largo plazo de la empresa cooperativa.

_____ 7. La administracion decide sobre las metas a corto plazo.

EXERCISE: MAKING DECISIONS

Directions: Please read the following sentences. In the blank next to each sentence write "true" if you think it is correct and "false" if you think it is incorrect.

_____ 1. The membership is the group that decides to employ and establish the administrator's salary.

_____ 2. The administrator evaluates and supervises the workers-owners.

_____ 3. The Board of Directors approves and amends the by-laws.

_____ 4. The membership approves the budget presented by the administration.

_____ 5. The membership supervises the administrator.

_____ 6. The Board of Directors establishes the middle and long term goals of the cooperative company.

_____ 7. The administrator decides on the short term goals.

CAPITULO 8: LA CUOTA DE MEMBRESIA

La cuota de membresia es el dinero que se paga para hacer una inversion en la cooperativa. Con esto se esta financiando la cooperativa entre las personas que trabajan en ella. A esto se le dice "auto-financiamiento" (financiado por uno mismo).

La cuota de membresia, que es el comprar una accion; se paga una sola vez. La cuota no necesariamente se tiene que pagar completa al momento de entrar a la cooperativa. La Junta de Directores es la que establece la cantidad de cuota a pagar por cada miembro y la forma de pago. La cuota nunca aumenta su costo, se mantiene siempre al mismo precio.

a. La cuota de membresia se puede pagar de dos formas:

1) Cuando del sueldo se saca un por ciento para pagar la cuota. Esto quiere decir, por ejemplo; que del total de ingresos del sueldo de cada socio se descuenta un ocho por ciento (8%).

2) Cuando cada trabajador-socio paga la misma cantidad de cuota.

Antes de que se tome la decision de cual sera la forma de pago de la cuota de membresia la Junta debe considerar si en la cooperativa todos tendran el mismo sueldo o unos ganaran mas dinero que otros, dependiendo de la tarea que haga.

Si en la cooperativa todos ganaran un mismo sueldo, lo ideal seria que todos pagaran la misma cantidad de cuota. Si hay diferencia en los salarios, seria conveniente que la cuota se pagara por un por ciento del sueldo.

Esto es asi porque si en una compania donde cada trabajador tiene un sueldo diferente y todos pagan la misma cuota, en realidad aquel que gana menos esta pagando mas y el que gana mas esta pagando menos. En esta situacion de diferencias de salarios todo el mundo pagara lo mismo si se utiliza el por ciento.

a. Hay varias formas de pagar la cuota de membresia:
1) en un pago completo.
2) deduccion del cheque de nomina.
3) pagos parciales.

CHAPTER 8: THE MEMBERSHIP FEE

The membership fee is the money that is paid to become a member of the cooperative and is invested into the cooperative. In this way, the cooperative is financed by the people who work in it. This is called "auto financing" (financed by one's own self)

The membership fee, which is the buying of stock, is paid only once. The fee does not have to be paid in one lump sum upon becoming a member. The Board of Directors decides how much the fee will be and how it will be paid. The fee never increases.

a. The amount of the membership fee: The membership fee can be paid in two ways:

1) A percentage of the fee is deducted from the member's paycheck to pay the fee. This means, for example, that out of the total paycheck the member is deducted eight percent (8%).

2) Each worker-member pays the same amount for the fee.

Before the decision is made on how the membership fee will be paid, the Board of Directors should look into how much each member is paid. Do they have the same salary or does one make more than the other, depending on the work that is done?

If, in a cooperative, everyone made the same amount then the ideal situation would be to charge the same membership fee. If there are differences in salary, it would be more fair to pay the fee through a percentage of the salary.

When members who have different salaries pay the same fee what actually happens is that those who earn less end up paying more, and those who earn more end up paying less. However, when a percentage is paid, everyone ends up paying the same amount.

a. Ways of paying the membership fee: There are various ways of paying the membership fee:
1) in one complete payment.
2) a deduction from the paycheck
3) partial payments.

El completar el pago de la cuota de membresia no debe pasar de un ano a ano y medio. Este dinero es utilizado por la empresa para iniciar operaciones, ya sea comprando equipo, rentando oficinas, pagando salarios a los empleados, etc.

El pago de cuota es tu primera responsabilidad, esta te da unos derechos dentro de la cooperativa. Cuando el miembro paga la cuota recibe un certificado de "valor a la par" que indica que posee unos derechos en la cooperativa.

El pagar la cuota de membresia le da derechos como dueno de la cooperativa. Son los duenos los que dan dinero para hacer un buen negocio. El pago de la cuota de membresia no tiene que ser en dinero en efectivo. Puede pagarse con herramientas o equipo de trabajo.

EJEMPLO: "LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA"
ESTABLECIENDO LA CUOTA DE MEMBRESIA

Para establecer la cantidad de cuota de membresia, hay que saber primero cuanto dinero hace falta para comenzar el negocio. Para comenzar este negocio de la construccion hace falta un capital de $25,000.00 dolares. La Junta de Directores decide que parte del por ciento de ese capital los trabajadores aportaran en dinero.

El dinero que ellos aportaran es igual a comprar una accion en la empresa. Y al comprar una accion en la empresa se esta pagando la cuota de membresia. Cuando esto se hace el trabajador esta financiando el negocio. Esto es lo que le da derecho a ser dueno.

La Junta decidio que entre todos los trabajadores se pondra un total de $7,020.00 dolares. Esto es igual a un 28% de la cantidad de dinero para iniciar el negocio. Esta sera dividida en partes iguales y cada trabajador-miembro que entre a la cooperativa pagara la misma cuota de membresia.

En la cooperativa hay un total de 13 trabajadores socios. Si se divide entre los 13 socios el pago de $7,020.00 dolares, cada uno pagara entonces una cuota de membresia de $540.00 dolares.

El resto de dinero ($17,980.00 dolares) se consiguio a traves de prestamos que se solicitaron al National Cooperative Bank y otras insituciones financieras.

Supongamos que en la cooperativa todos los trabajadores ganan el mismo sueldo. La forma de pago de la cuota es por deduccion del cheque de nomina. Todos pagaran la misma cantidad de cuota. Veamos como se refleja el pago de cuota entre los trabajadores al final del primer ano de la corporacion cooperativa.

It should not take more than one year to one year and a half to finish paying the membership fee. This money is used by the company to begin operations, buy equipment, rent offices, pay employee salaries. The payment of the membership fee is the first responsibility, and it gives the member certain rights in the cooperative. When the member pays the membership fee, he or she receives a certificate of "par value" which indicates that he or she possesses certain rights in the cooperative.

Paying the membership fee gives him or her rights as owner of the cooperative. It is the owners that give money to make a good business. The membership fee does not have to be paid with money, but can be paid with tools or equipment.

EXAMPLE: COOPERATIVE CORPORATION
ESTABLISHING THE MEMBERSHIP FEE

To establish the amount of the membership fee you first have to figure out how much money is needed to start the business. $25,000.00 is needed to start the construction company. The Board of Directors decides that a percentage of this money will be contributed by the workers.

The money the workers contribute is the same as buying stock in the company. By buying stock in the company they are paying the membership fee. In this way the worker is financing the business. This is what gives him or her the right to be an owner.

The Board decided that, among all the workers, a total of $7,020.00 would be collected. This is the same as 28% of the money needed to start the business. This amount will be divided into equal amounts and every worker-member joining the cooperative, will pay the same membership fee.

In the cooperative there are a total of 13 workers-members. If the $7,020.00 is divided among the 13 members, then the membership fee is $540.00.

They received the rest of the money they needed ($17,980.00) from a loan through the National Cooperatives Bank and other financial institutions.

Let's suppose that all the members in the cooperative earn the same salary. The way in which the membership fee is paid is from a deduction from the paycheck. Everyone will pay the same amount. Let's see how the paid membership fees reflect on the workers at the end of the cooperative corporation's first year.

LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA
PAGO CUOTA DE MEMBRESIA
PRIMER ANO FISCAL
NOVIEMBRE 1992-93

MiEMBRE		PAID MEMBERSHIP FEE
ISIDRO		$540.00
LUIS V		$540.00
PEDRO		$540.00
ANTONIO		$540.00
ALEX		$540.00
LUIS A.		$540.00
JUAN		$540.00
GEORGE		$540.00
WILLIAM		$540.00
ANGEL		$540.00
JOSE		$540.00
LUIS C.		$540.00
CARLOS		$540.00
13 MIEMBRES	TOTAL:	$7,020.00

COOPERATIVE CORPORATION
PAID MEMBERSHIP FEE
FIRST FISCAL YEAR
NOVEMBER 1992-1993

MEMBER		PAID MEMBERSHIP FEE
ISIDRO		$540.00
LUIS V		$540.00
PEDRO		$540.00
ANTONIO		$540.00
ALEX		$540.00
LUIS A.		$540.00
JUAN		$540.00
GEORGE		$540.00
WILLIAM		$540.00
ANGEL		$540.00
JOSE		$540.00
LUIS C.		$540.00
CARLOS		$540.00
13 MEMBERS	TOTAL:	$7,020.00

VOCABULARIO

1. CUOTA DE MEMBRESIA: Es una parte de dinero establecida que le toca pagar a cada socio para ingresar en la cooperativa.

2. FINANCIAMIENTO: Es el dinero que paga por adelantado, o fuerza de trabajo que aporta el socio a la cooperativa para que esta se organice, se establezca y comience o continue operaciones.

3. ACCION: Certificado que representa los derechos de un socio en la cooperativa, al este haber invertido dinero en la misma.

4. OPERACIONES DIARIAS: Es el trabajo que se realiza dia a dia en la cooperativa y que va cumpliendo con sus metas basicas como empresa.

5. "VALOR A LA PAR": En el certificado que se le entrega al socio cuando haya pagado su cuota aparece el valor de la accion. El valor que aparece en el certificado y lo que vale la accion es lo mismo; no aumenta ni disminuye, se queda siempre igual.

VOCABULARY:

1. MEMBERSHIP FEE: An established amount of money that each member must pay in order to join a cooperative.

2. FINANCING: The money that is paid ahead of time, or the labor that the member contributes to the cooperative so that it can organize itself, establish itself and start or continue operations.

3. STOCK: Certificates that represent the member's rights in the cooperative after he or she has invested money in it.

4. DAILY OPERATIONS: The work that is done day to day in the cooperative, and that fulfills the basic goals as a company.

5. PAR VALUE: On the certificate that is given to the member, after he or she has paid his membership fee, appears the value of the stock. The value that appears on the certificate and the value of the stock are the same: the value does not increase or decrease.

EJERCICIO: ESTABLECIENDO LA CUOTA DE MEMBRESIA

Instrucciones: Lea la situacion a continuacion. Luego conteste las preguntas que aparecen al final. Las puede discutir con el grupo.

Un grupo de ocho personas comenzaron un negocio de lavanderia como una cooperativa de trabajadores duenos. Segun el estudio para comenzar el negocio, el capital inicial que fue necesario era de $15,000.00 dolares. Decidieron que entre el grupo se contribuiria con un total de $4,000. dolares. Esta cantidad fue igual a un 26% del total del dinero que se necesito.

Preguntas:

1. Cuales son las personas que se supone tomen la decision de cuanto pagara el grupo como contribucion al capital inicial?

2. Cuanto le tocaria pagar de cuota de membresia a cada socio?

3. Cuanto dinero del capital inicial no fue cubierto por el grupo?

EXERCISE: ESTABLISHING THE MEMBERSHIP FEE

Directions: Read the following situation. Then answer the questions that appear at the end. You may discuss them with the group.

A group of eight people began a laundry business as a worker-owned cooperative. According to the study done about beginning the business, the initial capital needed would be $40,000.00. It was decided that the group would contribute $40,000.00. This figure is equal to 37.5% of the total amount needed.

Questions:

1. Who decides how much initial capital the group will contribute?

2. What is the membership fee that each member will have to pay?

3. How much of the initial capital needed was not covered by the group?

CAPITULO 9: LA DISTRIBUCION DE LAS GANANCIAS Y LAS OBLIGACIONES EN LAS PERDIDAS.

Al pagar la cuota de membresia, uno de los derechos que tiene el trabajador miembro es recibir una parte en la distribucion de las ganancias. A la distribucion de ganancias se le llama "Distribucion de Patrocinio". La distribucion de ganancias segun el patrocinio es uno de los principios cooperativos que se ha discutido al inicio de este manual.

Las ganancias es lo que queda luego que el negocio ha pagado todas sus deudas, el salario de los empledos, agua, luz, telefono, prestamos, renta, etc.

Las ganancias o las perdidas son divididas entre la compania y los trabajadores duenos. Quien decide cuanto se repartira entre ambos es la Junta de Directores.

Por ejemplo: la Junta de Directores de una cooperativa decidio que las ganancias se dividiran en un 60% y 40% entre los trabajadores duenos y la compania. Las ganancias de la cooperativa para ese ano fueron $17,580.00 dolares.

FORMULA PARA EL POR CIENTO REPARTIBLE ENTRE LOS SOCIOS: (60%)

TOTAL		POR CIENTO		GANANCIA
GANANCIAS	X	A REPARTIR	=	PARA LOS
A REPARTIR		ENTRE TRABAJADORES		TRABAJADORES

FORMULA: $17,580.00 X .60 = $10,548.00

FORMULA PARA EL POR CIENTO DE LA COMPANIA: (40%)

TOTAL		POR CIENTO	GANANCIA
GANANCIAS	X	QUE LE TOCA	PARA LA
A REPARTIR		A LA COMPANIA	COMPANIA

FORMULA: $17,580.00 X .40 = $7,032.00

Es importante que la compania reciba un por ciento de las ganancias del negocio para que continue su exito. Con esto la cooperativa cuenta con un presupuesto para comprar mas equipo, hacer mejoras al edificio, emplear una persona, etc. Las ganancias que recibe la cooperativa rinden impuestos al Gobierno Federal.

Tambien es responsabilidad de la compania y de los duenos distribuirse entre ambos las perdidas que tenga la misma. Su distribucion se hace de la misma forma que las ganancias.

CHAPTER 9: DISTRIBUTION OF PROFITS AND SHARING OF LOSSES.

After paying the membership fee, the member has a right to receive some of the profits. The distribution of profits is called "patronage distribution". The distribution of profits according to patronage was one of the cooperative principles that we discussed in the beginning of this manual.

The profits are what is left over after the business has paid all of its debts. These debts include: salaries of the employees, water, electric and telephone bills, loans and rent.

The profits and the losses are divided among the company and the **workers-owners**. The Board of Directors decides how much will be divided among the two groups.

For example: The Board of Directors of a cooperative decided that the profits should be divided 60% and 40% between the **workers-owners** and the company. The cooperative's profits for that year were $17,580.00.

FORMULA FOR THE PERCENTAGE DISTRIBUTED AMONG THE MEMBERS: (60%)

TOTAL PROFITS		PERCENTAGE		PROFIT
TO BE DISTRIBUTED	X	TO BE DISTRIBUTED	=	FOR THE
		AMONG THE WORKERS		WORKERS

FORMULA: $17,580.00 X .40 = $7,032.00 (company profit)

It is important that the company receive a percentage of the profits so that the business can continue to be successful. With these profits, the cooperative can add to the budget to buy more equipment, make repairs to the building or hire another person. The cooperative has to pay taxes to the Federal Government on the profits they receive.

It is also the responsibility of the company and of the owners to distribute among themselves the losses of the cooperative. They are distributed in the same way in which profits are distributed.

La formula para sacar las ganancias que le toca a cada trabajador dueno segun las horas de trabajo que contribuyo es:

Ganancias a repartir_____

Total de horas __ (es igual a) Valor de cada hora

acumuladas entre

todos

Ganancias a que

Numero de horas Valor de ___ tiene derecho

de cada socio X Cada hora ___ cada socio

Del total de ganancias que le tocan a cada trabajador, hay un por ciento que se queda en la compania. Este dinero se utiliza para financiar la cooperativa. Luego de cinco anos este dinero se le devuelve al socio. Esto tiene por nombre "dividendos de patrocinio". La Junta de Directores o la asamblea de socios deciden cuanto de las ganancias individuales seran pagadas en efectivo y cuantas seran retenidas para uso de la cooperativa.

The formula to figure out how much of the profits goes to each worker according to the hours he or she has contributed is:

PROFITS TO BE DISTRIBUTED___ _ = (is equal to) Value of each hour

EVERYONE TOTAL NUMBER OF HOURS ACCUMULATED

(Number of hours of each member) X (Value of each hour) = Profit for each member

Of the total profits that belong to each member, there is a certain percentage that stays with the company. This money is used to finance the cooperative. After five years, this money is returned to the member. This is called "patronage dividends". The Board of Directors or the membership decides how much of the profits will go to the members and how much will be kept by the cooperative.

EJEMPLO: LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA"
LA DISTRIBUCION DE LAS GANANCIAS ENTRE LOS SOCIOS

Supongamos que la cooperativa, al cerrar su primer ano de operaciones, tuvo un total de $17,580.00 dolares de ganancias. De esa cantidad la Junta de Directores decidio que un 60% se repartiria entre los socios y el 40% seria para la compania.

El total de distribucion de patrocinio entre los miembros es de $10,548.00 dolares. Como sabemos la cooperativa tiene 13 socios. Cada socio trabajo un cierto numero de horas, las que se presentan a continuacion:

SOCIO	NUMERO DE HORAS TRABAJADAS		VALOR POR HORA		GANANCIAS A QUE TIENE DERECHO
ISIDRO	100	X	$8.4384	=	$843.84
LUIS V.	90	X	$8.4384	=	$759.46
PEDRO	100	X	$8.4384	=	$843.84
ANTONIO	100	X	$8.4384	=	$843.84
ALEX	80	X	$8.4384	=	$675.07
LUIS A.	80	X	$8.4384	=	$675.07
JUAN	80	X	$8.4384	=	$675.07
GEORGE	100	X	$8.4384	=	$843.84
WILLIAM	100	X	$8.4384	=	$843.84
ANGEL	110	X	$8.4384	=	$928.22
JOSE	120	X	$8.4384	=	$1,012.61
LUIS C.	90	X	$8.4384	=	$759.46
CARLOS	100	X	$8.4384	=	$843.84
13 SOCIOS	TTL:1,250 HRS.				$10,548.00

EXAMPLE: COOPERATIVE CORPORATION

THE DISTRIBUTION OF THE PROFITS AMONG THE MEMBERS

Let's suppose that, at the end of its first year, the cooperative had a total of $17,580.00 in profits. The Board of Directors decided that, from that amount, 60% would be distributed among the members and 40% would go to the company.

The total patronage distribution among the members is $10,548.00. As we already know, the cooperative has 13 members. Each member worked the following number of hours:

Member	Number of hours worked	times	pay per hour	profits he or she has a right to receive	
ISIDRO	100	X	$8.4384	=	$843.84
LUIS V.	90	X	$8.4384	=	$759.46
PEDRO	100	X	$8.4384	=	$843.84
ANTONIO	100	X	$8.4384	=	$843.84
ALEX	80	X	$8.4384	=	$675.07
LUIS A.	80	X	$8.4384	=	$675.07
JUAN	80	X	$8.4384	=	$675.07
GEORGE	100	X	$8.4384	=	$843.84
WILLIAM	100	X	$8.4384	=	$843.84
ANGEL	110	X	$8.4384	=	$928.22
JOSE	120	X	$8.4384	=	$1,012.61
LUIS C.	90	X	$8.4384	=	$759.46
CARLOS	100	X	$8.4384	=	$843.84
13 MEMBERS	X	1,250 HOURS		=	$10,548.00

Tenemos que los $10,548.00 de ganancias, seran divididas entre el total de horas (1,250 horas), trabajadas entre todos los socios. El resultado de esa operacion nos da un valor por hora, en este caso de $8.4384 dolares.

$10,548.00 = $8.4384

1,250 hrs.

La cantidad de horas trabajadas por cada socio se multiplica entonces por el valor de cada hora ya establecido, esto es por $8.4384 dolares. Esto nos da resultado a las ganancias que le toca a cada uno de los socios, segun las horas trabajadas.

Si tomamos el ejemplo de Isidro, este trabajo un total de

100 horas. Estas horas se multiplican por $8.4384 (valor de cada hora). El resultado es lo que le toca a Isidro de ganancias para ese ano es $843.84 dolares.

ISIDRO (GANANCIAS) 100 HRS. X $8.4384= $843.84 DOLARES

Digamos que la Junta de Directores de la Corporacion Cooperativa decidio retener el 20% de las ganancias individuales de los socios. Esto representa una cantidad total entre todos los trabajadores de $2,109.59 dolares en dividendos de patrocinio.

A cada trabajador se le entregara en efectivo un 80% de sus ganancias y un 20% sera retenido por la cooperativa por espacio de cinco anos. Estas ganancias o "dividendos de patrocinio" retenidos seran registrados en la Cuenta de Capital Individual de cada socio.

Este procedimiento es como sigue:

A Isidro se le distribuyo un total de $843.84 dolares en ganancias segun las horas de trabajo que acumulo. Como a todos los trabajadores, a Isidro le seran retenidos un 20% de sus ganancias para ser usados por la cooperativa. Cuanto es un 20% de sus ganancias? Veamos la formula:

GANANCIAS		POR CIENTO		CANTIDAD DE
RECIBIDAS	X	QUE SERA =		GANANCIAS
DEL TRABAJADOR		RETENIDO		RETENIDAS
($843.84)	X	(.20)	=	($168.77)

When we divide the total profits, $10,548.00, by the total hours worked by all the member, 1,250 hours, we get the value of each hour, $8.4384.

$$\frac{\$10,548.00}{1,250 \text{ hours}} = \$8.4384$$

The number of hours worked is then multiplied by the value of each hour ($8.4384) and we get how much profit each member is supposed to get.

Let's take Isidro for example, he worked a total of 100 hours. These hours are multiplied by $8.4384 (value of each hour). The result is the profit that belongs to Isidro for that year, $843.84.

ISIDRO 100 HRS. X $8.4384 = $843.84 (PROFIT)

Let's say that the Board of Directors decided to keep 20% of the member's profits. This represents a total, from all the workers, of $2,109.59 in patronage dividends.

Each worker is given 80% of his total profit and 20% is kept by the cooperative for five years. These profits or "patronage dividends" will be registered into each member's Capital Account.

This procedure goes like this:

Isidro is supposed to get a total of $843.84 in profits. But, like all the other workers Isidro will get 80% of this and the cooperative will keep 20%. What is 20% of his profits? Let's look at the formula:

PROFITS RECEIVED BY THE WORKER		PERCENTAGE THAT IS KEPT		AMOUNT OF PROFIT THAT IS KEPT
$843.84	X	.20	=	$168.77

El 80% de sus ganancias ($675.07 dolares) le seran dados en efectivo por la cooperativa. Recibira ademas una notificacion escrita de la cantidad de dinero que le fue retenida por la corporacion cooperativa, la cual aparecera en su Cuenta de Capital Individual.

EJEMPLO: LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA
LOS DIVIDENDOS DE PATROCINIO

SOCIO	GANANCIAS A QUE TIENE DERECHO		DIVIDENDO PATROCINIO		PATROCINIO RETENIDO
ISIDRO	$843.84	x	.20	=	$168.77
LUIS V.	$759.46	x	.20	=	$151.89
PEDRO	$843.84	x	.20	=	$168.77
ANTONIO	$843.84	x	.20	=	$168.77
ALEX	$675.07	x	.20	=	$135.01
LUIS A.	$675.07	x	.20	=	$135.01
JUAN	$675.07	x	.20	=	$135.01
GEORGE	$843.84	x	.20	=	$168.77
WILLIAM	$843.84	x	.20	=	$168.77
ANGEL	$928.22	x	.20	=	$185.64
JOSE	$1,012.61	x	.20	=	$202.52
LUIS C.	$759.46	x	.20	=	$151.89
CARLOS	$843.84	x	.20	=	$168.77
13 SOCIOS	$10,548.00				TOTAL: $2,109.59

Las cantidades que se muestran apareceran registradas en sus Cuentas de Capital Interno Individual. En el proximo capitulo presentamos mas informacion.

He will get 80% of his profits ($843.34-168.77 =$675.07) and will be notified about how much money was kept by the cooperative, which will also appear in his individual Capital Account.

EXAMPLE: COOPERATIVE CORPORATION
PATRONAGE DIVIDENDS

20% PATRONAGE MEMBER PROFITS HE PATRONAGE DIVIDEND HAS A RIGHT TO DIVIDEND THAT IS KEPT

Worker	Profits member has a right to	X	Dividend Percent	=	Patronage Dividend
ISIDRO	$843.84	X	.20	=	$168.77
LUIS V.	$759.46	X	.20	=	$151.89
PEDRO	$843.84	X	.20	=	$168.77
ANTONIO	$843.84	X	.20	=	$168.77
ALEX	$675.07	X	.20	=	$135.01
LUIS A.	$675.07	X	.20	=	$135.01
JUAN	$675.07	X	.20	=	$135.01
GEORGE	$843.84	X	.20	=	$168.77
WILLIAM	$843.84	X	.20	=	$168.77
ANGEL	$928.22	X	.20	=	$185.64
JOSE	$1012.61	X	.20	=	$202.52
LUIS C..	$759.46	X	.20	=	$151.89
CARLOS	$843.84	X	.20	=	$168.77 13
TOTAL	$10,548.00	X	.20	=	$2,109.59

The amounts presented, that are kept by the cooperative, are registered in their Internal Individual Capital Accounts. We will give more information on this in the next chapter.

EJERCICIO: LA DISTRIBUCION DE LAS GANANCIAS ENTRE LOS TRABAJADORES DUENOS.

Instrucciones: Favor de leer la siguiente situacion. Conteste las preguntas que aparecen al final. Puede usar una calculadora para completar el ejercicio.

Los trabajadores duenos de una lavanderia, al cierre de su primer ano de operaciones tuvieron ganancias por un total de $6,754.00 dolares. La Junta de Directores decidio que las ganancias se repartirian mitad y mitad (50% y 50%) entre los trabajadores y la compania. El total a repartir de ganancias entre los trabajadores duenos fue de $3,377.00 dolares.

SOCIO	HORAS TRABAJADAS	GANANCIAS A QUE TIENE DERECHO
1	110	
2	120	
3	100	
4	90	
5	110	
6	80	
7	100	
8	110	
8 SOCIOS	TTL: 820 HORAS	

Preguntas:

1. Cual es el valor de cada hora?

2. Cuanto recibira cada trabajador dueno de ganancias?

EXERCISE: DISTRIBUTION OF PROFITS AMONG WORKERS-OWNERS.

Directions: Please read the following paragraph. Answer the questions that appear at the end. You may use a calculator to do the exercise.

The workers-owners of a Laundromat had, at the end of their first year in operation, a profit of $6,754.00. The Board of Directors decided that the profits would be split 50/50 between the workers and the company. The total profits distributed to the workers-owners was $3,377.00.

MEMBER HOURS WORKED	PROFITS MEMBER HAS A RIGHT TO
MEMBER 1. 110	$
MEMBER 2. 120	$
MEMBER 3. 100	$
MEMBER 4. 90	$
MEMBER 5. 110	$
MEMBER 6. 80	$
MEMBER 7. 100	$
MEMBER 8. 110	$
8 MEMBERS WORKED 820 HOURS	$

Questions:

1. What is the value of each hour?

2. How much profit will each worker-owner receive?

CAPITULO 10: LA CUENTA DE CAPITAL INTERNO

La Cuenta de Capital Interno es un registro del dinero de las ganancias y perdidas que tienen la empresa y los socios de la cooperativa ano por ano. A este registro de entradas y salidas de dinero en una organizacion se le llama contabilidad. Llevar la contabilidad en la Cuenta de Capital Interno de la cooperativa la hace ser diferente a un negocio comun. Veamos cuales son sus caracteristicas.

CARACTERISTICAS DE LA CUENTA DE CAPITAL INTERNO DE LA COOPERATIVA

Segun ICA (1988), esta cuenta tiene las siguientes caracteristicas:

1. Cada persona tiene derecho a un voto.

2. Las acciones de membresia, las cuales no pueden ser vendidas a otras personas por los socios; le dan el derecho al voto y a acciones obtenidas por el trabajo que contribuyen a la cooperativa.

3. Distribucion de las ganancias y las perdidas de acuerdo a las horas acumuladas de trabajo que tenga el socio. Mientras mas horas acumuladas al ano, a mas ganancias se tiene derecho.

4. La Cuenta de Capital Interno esta compuesta por: las cuentas individuales mas una cuenta colectiva. La suma de ambas representan el dinero limpio con que cuenta la corporacion para sus operaciones de negocios.

5. El dinero que hay en la cuenta de cada miembro; especialmente el de los "dividendos de patrocinio", se mantienen en la cooperativa ano tras ano hasta que se cumpla el tiempo de devolverlo al socio. Ano tras ano el socio invierte y reinvierte cierta cantidad de dinero de sus ganancias en la cooperativa, estas son parte de la Cuenta de Capital Interno por un tiempo determinado.

6. Los socios solo rinden un impuesto sencillo sobre sus ingresos bajo el Sub Capitulo T del Codigo de Rentas Internas.

TIPOS DE CUENTAS

En la corporacion cooperativa hay dos tipos de cuentas:

1. La Cuenta de Capital Interno Individual (una para cada socio). Cuando se paga la cuota de membresia, el socio tiene derecho a una Cuenta Individual. La corporacion acreditara y registrara en ella:

a. El pago de la cuota de membresia
b. Los dividendos de patrocinio
c. Las deducciones por perdidas
d. Otros pagos adicionales

CHAPTER 10: INTERNAL CAPITAL ACCOUNT

The Internal Capital Account is a record of the profits and the losses that the company and the members of the cooperative have throughout the years. Keeping a record of money that goes in and out of an organization is called bookkeeping. To provide bookkeeping to an Internal Capital Account of a cooperative makes a common business different. Let's see what its characteristics are.

CHARACTERISTICS OF THE INTERNAL CAPITAL ACCOUNT OF A COOPERATIVE

According to ICA (1988) this account has the following characteristics:

1. Each person has the right to a vote.

2. Membership stocks, that can not be sold by the members, give the members the right to vote and to receive stocks obtained through work that contributed to the cooperative.

3. Distribution of profits and losses according to the number of hours that the member has worked. The more hours that he or she has at the end of the year, the more profits he or she will receive.

4. The Internal Capital Account is made up of individual accounts and one collective account. The sum of both of these is what the cooperative uses to pay its business expenses.

5. The money in each member's account, especially the "patronage dividends", is kept in the cooperative yearly until the time comes for it to be returned to the member. Yearly, the member invests and reinvests his or her profits in the cooperative. These profits become part of the Internal Capital Account for a certain time.

6. The members have to pay a small tax for their incomes under Sub-Chapter T of the Internal Rents Code.

TYPES OF ACCOUNTS

In a cooperative company there are two types of accounts:

1. The Individual Internal Capital Account (one for each member). The member has the right to his or her own account when he or she pays the membership fee. The corporation will credit and record in it:
   a. The payment of the membership fee
   b. The patronage dividends
   c. The deductions for losses
   d. Any additional payments

Si un socio se retira de la coooperativa o es separado de ella tiene que devolver la accion a la cooperativa. Luego de esto el socio recibe el resto del dinero que hay en su cuenta individual. Este dinero no tiene necesariamente que ser pagado al momento al socio por la cooperativa, puede ser pagado en un periodo de tiempo.

2. La Cuenta de Capital Interno Colectivo, que sera llamada la Cuenta de Reserva Colectiva.

El dinero de las ganancias que le tocan a la cooperativa sera siempre mantenido por la corporacion. Este dinero rinde contribuciones o impuestos al gobierno. El dinero que quede despues de pagar impuestos son las ganancias o el "dinero limpio". El mismo no esta disponible a los miembros individuales durante el tiempo de vida de la corporacion. La cantidad retenida es registrada en la Cuenta Colectiva.

En el siguiente ejemplo podemos ver los dos tipos de cuentas. Tambien veremos las cantidades de dinero registradas en las cuentas individuales de los socios. Ambas sumas representan el "dinero limpio" con que cuenta la compania para sus operaciones diarias o para sus planes futuros.

If a member retires from the cooperative or is separated from the cooperative, he or she must return his or her stock to the cooperative. After having done this the member will receive all of the money that is in his or her account. This money does not necessarily have to paid in one lump sum to the member, but can be paid in a certain period of time.

2. The Internal Collective Capital Account, which will be called Internal Accounts Reserves.

The profits that belong to the cooperative will always be maintained by the corporation. Contributions and taxes must be paid to the government on this money. The money that is left over after taxes have been paid is the profit or the "net." The same is not true for the individual members during the life of the corporation. The amount kept is recorded in the Collective Account.

In the following example, we will examine the two types of accounts. We will also examine how money is recorded in each individual member's account. Both represent the "net" that the company counts on for its daily functions or its future plans.

EJEMPLO: "LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA"

CUENTA DE CAPITAL INTERNO: ANO FISCAL NOV. 92-93

CUOTA SOCIO CUENTA PAGADA	DIVIDENDOS MEMBRESIA RETENIDOS		TOTAL PATROCINIO INDIVIDUAL		TOTAL CUENTA COLECTIVA
ISIDRO	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
LUIS V.	$540.00	+	$151.89	=	$691.89
PEDRO	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
ANTONIO	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
ALEX	$540.00	+	$135.01	=	$675.01
LUIS A.	$540.00	+	$135.01	=	$675.01
JUAN	$540.00	+	$135.01	=	$675.01
GEORGE	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
WILLIAM	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
ANGEL	$540.00	+	$185.64	=	$725.64
JOSE	$540.00	+	$202.52	=	$742.52
LUIS C.	$540.00	+	$151.89	=	$691.89
CARLOS	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
13 SOCIOS	$7,020.00	+	$2,109.59	= $9,129.59	$7,032.00

Si se suma el total de las Cuentas de Capital Individual ($9,129.59) y la Cuenta Colectiva ($7,032.00) tenemos un total de $16,161.59 dolares. Este total representa el valor de la Cuenta de Capital Interno de la cooperativa. Con este dinero la compania podra comprar las cosas que necesite para alcanzar sus metas.

VOCABULARIO:

CAPITAL INTERNO: Es el dinero limpio que posee la cooperativa para comprar un nuevo edificio, comprar terreno, aumentar sueldo a los empleados, etc. Este dinero que tiene la corporacion es una forma de financiarse a ella misma. Con esto depende menos de los bancos y prestamistas.

EXAMPLE: COOPERATIVE CORPORATION

INDIVIDUAL INTERNAL CAPITAL ACCOUNT: FISCAL YEAR NOV. 92-93

INDIVIDUAL	PAID COLLECTIVE FEE	PATRONAGE FEE KEPT	TOTAL ACCOUNT	TOTAL MEMBER ACCOUNT NOV. 92-93	MEMBERSHIP DIVIDENDS
ISIDRO	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
LUIS V.	$540.00	+	$151.89	=	$691.89
PEDRO	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
ANTONIO	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
ALEX	$540.00	+	$135.01	=	$675.01
LUIS A.	$540.00	+	$135.01	=	$675.01
JUAN	$540.00	+	$135.01	=	$675.01
GEORGE	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
WILLIAM	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
ANGEL	$540.00	+	$185.64	=	$725.64
JOSE	$540.00	+	$202.52	=	$742.52
LUIS C.	$540.00	+	$151.89	=	$691.89
CARLOS	$540.00	+	$168.77	=	$708.77
13 MEMBERS	$7,020.00	+	$2,109.59	=	$9,129.59

If we add the total individual accounts ($9,129.59) to the total collective accounts ($7,032.00) we get $16,161.59. This represents the value of the cooperative's Internal Capital Account. With this money the company can buy the things it needs to reach its goals.

VOCABULARY:

INTERNAL CAPITAL: The tax free money that the cooperative has to buy a new building, land, raise employee salaries, etc. This money is a way to finance the cooperative and to depend less on banks for loans.

EJERCICIO: LA CUENTA DE CAPITAL INTERNO

Instrucciones: Favor de leer las siguientes oraciones. Escriba la palabra "cierto" o "falso" dependiendo de su opinion.

_____ 1. La Cuenta de Capital Interno esta compuesta por las Cuentas de Capital Interno Individual.

_____ 2. Cuando se paga la cuota de membresia se tiene derecho a una Cuenta Individual de Capital Interno.

_____ 3. Cuando una persona se retira de la corporacion cooperativa puede vender su accion a cualquier persona que este interesada en comprar una.

_____ 4. En la Cuenta Individual se registran los dividendos de patrocinio, la cuota de membresia pagada, las deducciones por perdidas o cualquier otro pago adicional.

_____ 5. Los miembros tienen derecho a recibir parte de las ganancias que le tocan a la cooperativa.

_____ 6. La Cuenta de Capital Interno es una contabilidad de las ganancias y/o perdidas que tienen los socios y la compania.

EXERCISE: THE INTERNAL CAPITAL ACCOUNT

Directions: Please read the following sentences. Write "true" if the sentence is correct or "false" if the sentence is incorrect.

_____1. The Internal Capital Account is made up of Individual Internal Capital Accounts.

_____2. A member has a right to an Individual Internal Capital Account after he or she pays the membership fee.

_____3. When a person retires from a cooperative he or she can sell his or her stock to anyone who is willing to buy it.

_____4. Recorded in the Individual Accounts are patronage dividends, payment of the membership fee, deductions for losses or any other additional payment.

_____5. The members have the right to receive part of the cooperative's profits.

_____6. The Internal Capital Account is a record of the profits and or losses of the members and the company.

CAPITULO 11: EL REGLAMENTO

A. DEFINICION

El reglamento son guias, normas o politicas que han sido acordadas por el grupo que ha constituido la cooperativa, a traves de un proceso de toma de decisiones y acuerdos entre ellos mismos. Con el proposito de regir sus actuaciones y poner en practica sus objetivos.

El reglamento debe escribirse antes que los Articulos de Incorporacion. El mismo sirve de complemento y de base a estos. El reglamento y los Articulos de Incorporacion deben estar de acuerdo con las Leyes del Estado.

El reglamento asigna responsabilidades especificas y establece la forma en que se llevaran a cabo las distintas actividades. La Junta de Directores y la administracion deben tener profundo conocimiento de las leyes y las normas para poder manejar y administrar la cooperativa.

B. CONTENIDO DE UN REGLAMENTO

El reglamento por lo general incluye lo siguiente:

1. El nombre, direccion, duracion y fines de la compania.

2. Los requisitos de membresia y la forma de hacer la separacion involuntaria de miembros y oficiales.

3. Derechos y responsabilidades de los miembros.

4. La fecha, el lugar y la forma de convocar y celebrar una asamblea de socios y el numero de miembros que constituiran un quorum. Tambien se puede incluir sobre asambleas especiales o extraordinarias que se lleven a cabo, incluyendo el porciento de los socios que requieren.

5. El numero de directores y oficiales, cualidades, responsabilidades, requisitos para ser elegibles, el tiempo de los terminos en el cargo, como seran elegidos, forma y manera de notificar la eleccion, cuando se deben reunir, como pueden ser removidos de sus cargos, forma de llenar las vacantes, cuantos constituiran un quorum para conducir un negocio, etc.

6. Los derechos de voto de los miembros.

7. La forma de enmendar el reglamento y las penalidades por violaciones al mismo.

8. La distribucion de las ganancias o perdidas de la membresia segun el trabajo aportado.

9. Como la compania distribuira el capital si se disuelve (usualmente es en proporcion a la participacion de cada miembro).

10. Cualquier otro asunto deseado o que especifique el estado que pueda ser requerido a la cooperativa que se incorpore bajo sus leyes.

CHAPTER 11: THE BY-LAWS

A. DEFINITION

The by-laws are guides, standards or policies that have been agreed upon by the cooperative, through a process of making decisions and agreements amongst themselves. The purpose is to govern the cooperative's actions and put into action its objectives.

The by-laws should be written before the Articles of Incorporation. The by-laws serve as a complement and a basis for the Articles of Incorporation. The by-laws and the Articles of Incorporation should follow the laws of the state.

The by-laws assign specific responsibilities and establish the form in which different activities will take place. The Board of Directors and the Administration should have a great deal of knowledge about the laws and standards in order to manage the cooperative.

B. CONTENTS OF BY-LAWS

By-Laws in general should include the following:

1. The name, address, duration and purposes of a company.

2. The membership requirements and a way of separating the members from the officials.

3. The rights and responsibilities of the members.

4. The date, place and form of calling together a membership meeting and the number of members that make quorum. Also included may be any special or out of the ordinary meetings that are called, and number of members required to attend.

5. The number of Directors and officials, qualities, responsibilities, eligibility requirements, terms in office, how they are elected, form and method of making the election known, when they should meet, how individuals can be removed from office, ways to fill the empty positions, how many make up a quorum to run a business, etc.

6. The voting rights of the membership.

7. The ways to amend the by-laws and the penalties for violating them.

8. The distribution of profits or losses according to the work contributed.

9. How the company will distribute the capital if it breaks up (usually it's in proportion to the participation of each member).

10. Any other items wanted or which may be required by the state in which the cooperative is incorporated.

La Asociacion Industrial de Cooperativas (ICA), ha escrito un modelo de reglamento para las cooperativas de trabajadores duenos. Este modelo es muy completo y amplio. Es utilizado por cooperativas de este tipo en diferentes estados. Si un grupo pre-cooperativo desea hacer una cooperativa de trabajadores, puede usar este modelo y adaptarlo a las leyes de su estado.

C. PODER PARA ENMENDAR EL REGLAMENTO

Segun la Ley 15, Capitulo 77 sobre Corporaciones Cooperativas de Trabajadores del Estado de Pennsylvania antes de comenzar el negocio se debe adoptar el reglamento. El mismo no debe contradecir la Ley o los Articulos de Incorporacion. El reglamento puede ser enmendado de la forma provista por la Ley, los articulos de incorporacion y el reglamento.

El poder para enmendar o modificar el reglamento esta solamente en los miembros. Como unico la Junta de Directores y la membresia juntos pueden enmendar el reglamento es si asi lo requieren los Articulos de Incorporacion.

D. PASOS A SEGUIR POR LA CORPORACION CUANDO SE ENMIENDA EL REGLAMENTO

De surgir alguna propuesta para enmendar el reglamento la corporacion:

1. Notificara a cada miembro sobre ella. Esto se hara 15 dias antes de que se reunan para discutirla y hacer la votacion.

2. Ademas la corporacion enviara una copia a cada miembro de los cambios que se piensan hacer al reglamento.

3. Junto con la copia, enviara una convocatoria con la fecha, el lugar, la hora y la forma en que se llevara a cabo la votacion.

4. Si una propuesta de enmienda al reglamento ha sido aprobada, la corporacion enviara por correo una copia a cada miembro de los cambios aprobados, a los 30 dias de la aprobacion.

EJEMPLO: LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA
PROCESO PARA HACER EL REGLAMENTO

El grupo de la construccion, antes de incorporar la corporacion cooperativa supo del modelo de reglamento de ICA. Buscaron asesoria legal de PRAXIS, Inc. quienes los ayudaron para hacer el reglamento.

The Industrial Cooperative Association (ICA), has written a model of by-laws for worker-owned cooperatives. This model is large and complete and is used by worker-owned cooperatives in different states. If a pre-cooperative group wishes to start a worker-owned cooperative the model can be used and adapted to the laws of the state.

C. THE POWER TO AMEND THE BY-LAWS

According to Law 15, Chapter 77 on worker-owned cooperatives in the Commonwealth of Pennsylvania, by-laws must be adopted before starting a business. The by-laws should not contradict the Law or the Articles of Incorporation. The by-laws can be amended in the form supplied by Law and the Articles of Incorporation.

The members are the only ones with power to amend or modify the by-laws. The only exception would be the Board of Directors and the membership amending the by-laws together, when required in the Articles of Incorporation.

D. STEPS FOR THE CORPORATION TO FOLLOW WHEN BY-LAWS ARE AMENDED

When a proposal to amend the by-laws is brought up, the corporation:

1. Will notify each member.

2. The corporation will also send each member a copy of the proposed changes to the by-laws.

3. Along with the copy, the corporation will also send an invitation with the date, time, place, and a description of how the voting will take place.

4. If a proposal for the amendment of the by-laws is approved, the corporation must send each member a copy of the approved changes, 30 days afterward.

EXAMPLE: COOPERATIVE CORPORATION
PROCESS OF MAKING THE BY-LAWS.

Before incorporating the cooperative corporation, the construction group found out about the ICA model of By-Laws. They looked for legal assistance from PRAXIS, Inc. who helped them draw up the by-laws.

Al usar el modelo de reglamento de ICA, el grupo se reunio con regularidad para tomar decisiones sobre varios aspectos. Entre las decisiones que tomo el grupo estan; los requisitos de membresia, las razones para despedir o suspender un miembro, establecieron los objetivos de la empresa, escogieron el nombre de la compania, etc.

La Junta Provisional del grupo asigno un comite de tres personas para que hicieran el proyecto de reglamento. Este grupo se encargo de citar a reunion al grupo completo para traer los puntos sobre los que tenian que tomar una decision. Ellos tomaban nota de los acuerdos del grupo y lo escribian en el reglamento por aprobar. El abogado ayudaba en el vocabulario legal.

Una vez completado el proyecto de reglamento, ser aprobados los articulos de incorporacion, recibir adiestramientos en cooperativas de trabajadores duenos y sobre el negocio de la construccion la Junta Provisional convoco la asamblea constituyente.

La Junta Provisional envio con tiempo de anticipacion copia del proyecto de reglamento a todos los miembros del grupo para que lo estudiaran. En la asamblea se leyo y discutio parrafo por parrafo el proyecto de reglamento. Hubo unos cambios que fueron aprobados por la asamblea. Al final el reglamento fue aprobado y adoptado por la membresia.

VOCABULARIO:

1. REGLAMENTO: Es un documento legal que aprueba la membresia de la cooperativa para establecer unas guias y unos procedimientos dentro de la empresa.

2. ENMIENDA: Es un cambio modificacion al reglamento o los articulos de incorporacion. Una enmienda puede ser anadir, quitar, cambiar o volver a escribir algo de su contenido.

3. ARTICULOS DE INCORPORACION: Es un documento certificado por el estado que legaliza la cooperativa. Es mas resumido que el reglamento, pero con la misma informacion.

4. QUORUM: Es la cantidad minima de personas que se requiere para tomar decisiones validas de una organizacion, ya sea en una asamblea o reunion.

PREGUNTAS DE DISCUCION: EL REGLAMENTO

1. Es importante que los socios estudien y entiendan el reglamento?

2. Que crees que pasaria si un miembro no conoce el reglamento de la cooperativa?

Upon using the ICA model of by-laws, the group met regularly to make decisions about various things. Among the decisions made by the group were membership requirements, the reasons for firing or suspending a member, the company's objectives, and the name of the company.

The group's Temporary Board assigned three people to a committee to do some of the things that went with the making of the by-laws. This group was in charge of calling the whole group to a meeting to discuss topics. They took notes of what the group agreed on and added them to the by-laws for approval. The lawyer helped with the legal vocabulary.

The Temporary Board called a meeting of the constituents once the by-laws project was completed, the Articles of Incorporation approved, and members received training on worker-owned cooperatives and on the construction business.

Prior to the meeting the Temporary Board mailed a copy of the by-laws to all members for review. At the meeting, the by-laws were read and discussed paragraph by paragraph. There were some changes that were approved by the membership. In the end the membership approved and adopted the by-laws.

VOCABULARY:

1. BY-LAWS: A legal document that enables the membership to establish guides and procedures in the company.

2. AMENDMENT: A change to the by-laws or to the Articles of Incorporation. An amendment can be to add, take out, change or rewrite something in them.

3. ARTICLES OF INCORPORATION: A state certified document that legalizes the cooperative. It is shorter than the by-laws but has the same information.

4. QUORUM: The smallest number of people needed to make decisions in an organization.

EXERCISE: DISCUSSION ON THE BY-LAWS

1. Is it important for the members to study and understand the by-laws?

2. What do you think would happen if a member did not know the by-laws of the cooperative?

CAPITULO 12. COMO SE ORGANIZA UNA COOPERATIVA DE TRABAJADORE DUENOS

A todo aquel grupo de personas interesadas en organizar una cooperativa de trabajadores duenos le ofrecemos una informacion basica como sugerencias, sobre cuales son los pasos a seguir. El iniciar una cooperativa no es un proceso facil, pero si las personas envueltas tienen el mayor interes y responsabilidad esto se puede lograr. A este grupo que inicia la cooperativa se le conoce como fundadores.

Para organizar una cooperativa es necesario hacer una serie de reuniones para la preparacion y planificacion del futuro negocio. Por lo general, lo que sigue es una serie de pasos que son parte de un plan amplio para la organizacion de la cooperativa:

a. Los primeros contactos

1. Se deben dar varias reuniones con aquellas personas interesadas en comenzar una cooperativa.

2. El grupo debe de considerar el uso de profesionales tales como; abogados, analistas de negocios, economistas, entre otros.

3. El grupo debe buscar mas informacion sobre el tipo de cooperativa que quieren comenzar a las fuentes de informacion que se citan en el proximo capitulo.

b. Hacer los estudios que establezcan la necesidad de la cooperativa y aseguren las posibilidades de exito de la misma.

Este tipo de estudio se llama "estudio de viabilidad". Este estudio recoge por lo general la siguiente informacion:

1. Sobre el mercado y la demanda para el producto y/o servicio que piensa ofrecer la cooperativa.

2. Identifica dentro del area que se piensa establecer la cooperativa el tipo de poblacion que vive; sus ingresos, edad, ocupacion, unidad familiar, etc.

3. Identifica otros negocios existentes dentro del area que sean la "competencia" de la cooperativa.

Si los resultados del estudio demuestra que la cooperativa puede tener exito, entonces se siguen los siguientes pasos:

CHAPTER 12: HOW A WORKER-OWNED COOPERATIVE IS ORGANIZED

To those groups of people who wish to organize a worker-owned cooperative, we offer some basic information on what steps to take. Starting a cooperative is not easy, but if the people involved are responsible and truly interested, it can be done. The group of people that start a cooperative are known as its founders.

To organize a cooperative it is necessary to have a series of meetings on the preparation and planning of the future business. In general, what follows is a series of steps that are part of the large plan for the organization of the cooperative.

a. The first contacts

1. There should be many meetings with the people interested in starting a cooperative.

2. The group should consider seeking the help of professionals, such as lawyers, business analysts, economists, and others.

3. The group should find out more information about the type of cooperative they want to start from the sources of information found in the next chapter.

b. To do the studies that determine the need for a cooperative and predict its chance of success.

This type of study is called a "feasibility study". It generally gathers the following information:

1. About the industry and the demand for the service and or product that the cooperative plans to offer.

2. It identifies the type of people who live in the area where the cooperative will be established including their incomes, ages, occupations, household size, etc.

3. It identifies other businesses in the area that may be "competition" to the cooperative.

If the results of this study show that the cooperative can be successful, the following steps are taken:

c. Crear un comite organizador que se encargara de:

1. Establecer requisitos minimos de membresia.

2. Buscar y reclutar nuevos miembros.

3. Identificar y buscar recursos de asistencia tecnica que ofrezcan educacion cooperativa.

4. Desarrollar y empezar un proceso de educacion cooperativa, especialmente en el tipo de cooperativa que se quiere iniciar. La educacion cooperativa va dirigida a obtener un conocimiento amplio sobre el concepto general de lo que son cooperativas de trabajadores duenos.

5. Inicio de adiestramientos tecnicos propios al tipo de negocio que se quiere comenzar. Los adiestramientos tecnicos pueden incluir finanzas, produccion, tecnologia (nuevos equipos y herramientas en el mercado), el establecimiento de precios, entre otros.

d. Celebrar la asamblea Pre-Constituyente

1. Elegir a la Junta Provisional. Esta se encargara de nombrar diferentes comites de trabajo que cumplan con las distintas tareas que le sean dadas para el desarrollo de la cooperativa.

e. Desarrollo de un Plan de Negocios

Este plan incluye entre otras cosas:

1. Desarrollar un sistema de finanzas y contabilidad en la cooperativa.

2. Sistemas de operacion para el negocio.

3. Equipos y materiales necesarios para la compania.

4. Este plan incluye el plan de trabajo de los comites de Auditoria Social y Educativo.

5. Establecer cuanto dinero hace falta para empezar el negocio.

f. Busqueda de fuentes de financiamiento

Uno de los comites nombrados por la Junta Provisional se encargara de esta tarea. Este grupo se encargara de buscar el capital indicado por el plan de negocios.

c. Create an organizing committee in charge of:

1. Establishing minimum membership requirements.

2. Looking for and recruiting new members.

3. Identifying and looking for technical assistance resources offering cooperative education.

4. Developing and starting a process of cooperative education, specifically on the type of cooperative that is being started. The cooperative education process will give as much knowledge as possible on the general concept of the worker-owned cooperative.

5. Initiating technical self training about the type of business that is being started. The technical skills may include, financial, production, technological (new equipment or tools in the market) and price establishment, among others.

d. Holding the Pre-Organizational meeting

1. To elect a Temporary Board. They will be in charge of appointing different work committees to work on different tasks needed for the development of the cooperative.

e. Development of a Work Plan

This plan includes, among other things, the following:

1. Developing a financial and bookkeeping system for the cooperative.

2. Developing a system of operation for the cooperative.

3. Identifying equipment and materials necessary to the company.

4. Developing the work plans for the social audit and education committees.

5. Establishing how much money is needed to start the business.

f. The search for financial resources

One of the committees appointed by the Temporary Board will be in charge of finding financial resources. This group will be in charge of finding the capital indicated by the business plan.

g. Escribir el proyecto de reglamento y los Articulos de Incorporacion.

Un comite nombrado por la Junta Provisional se encargara de escribir una propuesta de reglamento. Este comite necesitara la asistencia de un abogado que los oriente sobre la Ley del Estado que autoriza la incorporacion de este tipo de cooperativa. Tambien ayudara con el vobabulario legal que requiere el reglamento. Una vez terminado el proyecto de reglamento entonces se procede a escribir y enviar al Departamento de Estado los Articulos de Incorporacion. Cuando los Articulos de Incorporacion sean certificados por el Estado y enviado a la Junta Provisional, entonces se puede celebrar la Asamblea Constituyente.

h. Celebracion Asamblea Constituyente

1. Se discute y aprueba el proyecto de reglamento.

2. Se elige a la Junta de Directores oficial de la Corporacion Cooperativa.

EJEMPLO: LOS CABALLOS DE NORRIS SQUARE, CORPORACION COOPERATIVA SU PROCESO DE ORGANIZACION

El grupo que comenzo a reunirse eran trabajadores desempleados de la construccion. Observaron que en su comunidad habia una necesidad grande de mas y mejores casas. Decidieron entonces organizarse formalmente como grupo para comenzar un negocio.

Buscaron informacion sobre cooperativas de trabajadores duenos. Hicieron contacto con PRAXIS, Inc., una organizacion dedicada a desarrollar y organizar negocios democraticos de trabajadores.

Consiguieron a traves de PRAXIS, Inc. el financiamiento para realizar el estudio de viabilidad. Los resultados fueron positivos. En ese momento se comenzo con los pasos formales para organizar la empresa cooperativa.

Se organizo un comite que establecio el requisito minimo para reclutar nuevos socios. El requisito fue la experiencia minima de dos anos en cualquier oficio de la construccion.

El grupo aumento y se establecio con 12 personas. Se comenzo su educacion en cooperativas de trabajadores duenos con la asistencia de PRAXIS, Inc. y de Industrial Cooperative Association. Tambien se identificaron recursos en Small Business Development Center y Pennsylvania Technical Assistance Program para los adiestramientos tecnicos de como correr el negocio.

g. To write the By-laws and the Articles of Incorporation.

A committee, appointed by the Temporary Board, will be in charge of writing the by-laws. This committee will need the help of a lawyer to tell them about the laws of the state that authorize the incorporation of this type of a cooperative. The lawyer will also help with the by-laws legal vocabulary. Once the by-laws have been written, the Articles of Incorporation are then sent to the State Department. After the Articles of Incorporation have been certified by the State and sent to the Temporary Board, the Organizational Meeting can be held.

h. Holding the Organizational Meeting

1. The by-laws are discussed and approved

2. The official Board of Directors to the cooperative corporation is elected.

EXAMPLE: COOPERATIVE CORPORATION
ITS PROCESS OF ORGANIZATION

The group that began meeting was made up of unemployed construction workers. They observed that, in their community, there was a need for more and better houses. So, they decided to formally organize themselves to start a business.

They looked for information on worker-owned cooperatives. They made contact with PRAXIS, Inc., an organization dedicated to developing and organizing the democratic businesses that belong to the worker.

Through PRAXIS, they found the financing to do a feasibility study. The results were positive. At that moment, the formal steps towards organizing the cooperative company began.

A committee established the minimum membership requirements. The requirement was at least two years minimum experience in any construction job.

The group then grew and stabilized with 12 people. Their education on worker-owned cooperatives began with the help of PRAXIS and the ICA. Also, technical training resources, such as how to run a business, were found in the Small Business Development Center and the Pennsylvania Technical Assistance Program.

Luego de esto se celebro la Asamblea Pre-constituyente. En ella se eligio a la Junta de Directores Provisional. La Junta con la ayuda de PRAXIS, Inc. desarrollaron el Plan de Negocios de la futura corporacion. La Junta para cumplir con su Plan de Negocios nombra a varios comites para asignarle ciertas tareas.

Uno de los comites tuvo la responsabilidad de identificar y buscar las fuentes de financiamiento para el negocio. El otro grupo fue el de reglamento y Articulos de Incorporacion. Este ultimo necesito de un abogado; tambien de PRAXIS, Inc. El grupo junto con la asistencia del abogado prepararon el proyecto de reglamento. Luego de esto fueron escritos y enviados al Estado los Articulos de Incorporacion para su aprobacion.

Cuando la Junta Provisional recibio los Articulos de Incorporacion aprobados, fue celebrada la Asamblea Constituyente. En ella se discutio y aprobo el reglamento y se eligio a la Junta de Directores. Dentro de las primeras tareas de estos directores estubo el emplear la administracion de la empresa.

VOCABULARIO:

1. PLANIFICACION: Organizacion por anticipado de las cosas por hacer.

2. Estudio de Viabilidad: Aquel que establece con cierta precision si el negocio es necesario en la comunidad y si tendra posibilidades de exito.

3. PLAN DE NEGOCIOS: Es una lista de cosas por hacer para establer el negocio.

4. PROYECTO DE REGLAMENTO: Preparacion de los acuerdos del grupo y la Junta Provisional en un documento que luego sera aprobado en la Asamblea Constituyente.

After this the pre-organizational meeting was called. At this meeting, the Temporary Board of Directors was elected. The Board, with the help of PRAXIS, Inc. developed a business plan for the future corporation. In order to fulfill the business plan, the Board appointed several committees to be assigned certain tasks.

One of the committees was responsible for finding and identifying financial resources for the business. The other committee worked on the by-laws and Articles of Incorporation. With the help of a lawyer from PRAXIS, Inc., they prepared the by-laws. After this, the Articles of Incorporation were written and mailed to the State for approval.

When the Temporary Board received the approved Articles of Incorporation, they held the Organizational Meeting. At the meeting they discussed and approved the by-laws and elected the Board of Directors. One of the Board's first duties was to hire the administrator for the company.

VOCABULARY

1. PLANNING: Organizing ahead of time the things that need to be done.

2. FEASIBILITY STUDY: It shows if the business is needed in the community and if it will be successful.

3. BUSINESS PLAN: A list of things that need to be done to establish the business.

4. BY-LAWS: Preparation of the agreements of the group and the Temporary Board in a document that will then be approved at the Organizational Meeting.

EJERCICIO: PASOS A SEGUIR PARA ORGANIZAR UNA COOPERATIVA

Instrucciones: Favor de leer las siguientes oraciones. Ponga en orden los pasos a seguir escribiendo los numeros del 1 al 8.

_____ 1. Celebracion de Asamblea Constituyente.

_____ 2. Se escribe la propuesta de Reglamento y los Articulos de Incorporacion.

_____ 3. Identificar y buscar fuentes de financiamiento.

_____ 4. Se celebra la Asamblea Pre-constituyente.

_____ 5. Los primeros contactos.

_____ 6. Se elige un comite organizador y se comienza la educacion a los miembros.

_____ 7. Desarrollo de un Plan de Negocios.

_____ 8. Estudio de Viabilidad.

EXERCISE: STEPS TO TAKE WHEN ORGANIZING A COOPERATIVE

Directions: Please read the following sentences. Put the steps that must be taken in order by using the numbers 1 to 8.

_____ 1. Organizational Meeting is held.

_____ 2. The By-Laws and the Articles of Incorporation are written.

_____ 3. Identify and look for financial resources.

_____ 4. The pre-organizational meeting is held.

_____ 5. The first contacts.

_____ 6. An organizing committee is elected and the education of the members begins.

_____ 7. Development of a Business Plan.

_____ 8. Feasibility Study.

CHAPTER 13: RESOURCES AND BASIC REFERENCES

A. RESOURCES

1. STATE

PRAXIS ASSOCIATES, INC.
2100 Chestnut Street
Philadelphia, PA 19103
Phone: (215) 561-5169
PENNSYLVANIA TECHNICAL
ASSISTANCE PROGRAM (PENNTAP)

Mr. Jack Gido
Penn State University
110 Barbara Building II
810 North University Drive
University Park, PA 16802-1013
Phone: (814) 865-0427
Fax: (814) 865-5909
Phone: (202) 296-6825

EMPLOYEE OWNERSHIP ASSISTANCE PROGRAM
PENNSYLVANIA DEPARTMENT OF COMMERCE
Bureau of Economic Assistance
Department of Commerce
405 Forum Building
Harrisburg, PA 17120
Phone: (717) 783-1768/6890

PENNSYLVANIA MINORITY BUSINESS
DEVELOPMENT AUTHORITY (PMBDA)
Department of Commerce
486 Forum Building
Harrisburg, PA 17120
Phone: (717) 783-1127

PENNSYLVANIA INDUSTRIAL
DEVELOPMENT AUTHORITY (PIDA)
Pennsylvania Department of Commerce
Bureau of Economic Assistance
405 Forum Building
Harrisburg, PA 17120 Phone: (717) 787-6245

SMALL BUSINESS DEVELOPMENT CENTERS (SBDC)

BEAVER VALLEY ADVANCED
TECHNOLOGY CENTER
1008 Seventh Ave.
Beaver Falls, PA 15010
Phone: (412) 846-6774

BUCKNELL UNIVERSITY
Small Business
Development Center
310 Dana Engineering Bldg.
Lewisburg, PA 17837
Phone: (717) 524-1249

CALIFORNIA UNIVERSITY
Mon Valley Renaissance Center
California, PA 15419
(412) 938-5938

CLARION UNIVERSITY
Small Business
Development Center Phone:
Room 101-Dana Still Blg.
Clarion, PA 16214

DREXEL UNIVERSITY
Small Business Development Center
Dept. of Management
of Business
Korman Center, Room 257
Philadelphia, PA 19104
(215) 895-2122

DUQUESNE UNIVERSITY
Small Business
Development Center College
Rockwell Hall Concourse
600 Forbes Ave.
Pittsburgh, PA 15282 Phone:
Phone: (412) 434-6233

ELIZABETHTOWN COLLEGE
Small Business
Development Center
Elizabethtown, PA 17022
(717) 367-1151, ext. 314

GANNON UNIVERSITY
Small Business
Development Center
University Square Phone:
Erie, PA 16541
Phone: (814) 871-7714

INDIANA UNIVERSITY OF
PENNSYLVANIA
Small Business
Development Center
College of Business-IUP
109 McElhaney Hall
Indiana, PA 15705
Phone: (412) 357-2465

JUNIATA COLLEGE
Small Business
Development Center
1700 Moore St.
Huntingdon, PA 16652
Phone: (814) 643-4310

LASALLE UNIVERSITY
Small Business
Development Center
Olney Ave.
Philadelphia, PA 19141
(215) 951-1416

LEHIGH UNIVERSITY
Small Business
Development Center 20th and
412 South New St.-203
Bethlehem, PA 18015 Phone:
Phone: (215) 861-3980

MANSFIELD UNIVERSITY
Small Buss.Develop.Cntr.
Department of Business
Administration and
Computer Science
212 Home Economics Center
Mansfield, PA 16933
Phone: (717) 662-4217

TEMPLE UNIVERSITY
Small Business
Development Center
Ritter Annex, 004-00
Philadelphia, PA 19122
Phone: (215) 787-7282

PENNSYLVANIA STATE
UNIVERSITY AT HARRISBURG
THE CAPITAL COLLEGE
Small Business
Development Center
Crags Building, Route 230
Middletown, PA 17057
Phone: (717) 948-6069

PHILADELPHIA COLLEGE
OF TEXTILES AND SCIENCE
Small Business
Development Center
One Greenwood Square
Suite 155
Street and Richlieu Roads
Bensalem, PA 19020
Phone: (215) 245-0170

UNIVERSITY OF PITTSBURGH
Small Business
Development Center
Graduate School of Business
Room 343 Mervis Hall
Pittburgh, PA 15260
Phone: (412) 624-6435

ST. VINCENT COLLEGE
Small Business
Development Center
Latrobe, PA 15650-2690
Phone: (412) 539-9761

WHARTON SMALL BUSINESS
DEVELOPMENT CENTER
3733 Spruce Stret
409 Vance Hall
Philadelphia, PA 19104
Phone: (215) 898-4861

ST. FRANCIS COLLEGE
Small Business
Development Center
Raymond Hall
Loretto, PA 15940
Phone: (814) 472-7000
Ext. 401

VILLANOVA UNIVERSITY
Small Business
Development Center
Economics Department
Ithan and Lancaster Ave.
Villanova, PA 19085
Phone: (215) 645-4382

2. NATIONAL

NATIONAL COOPERATIVE BANK
1401 Eye Street, N.W., Suite 700
Washington, DC 20005
Phone: (202) 336-7700
(202) 336-7800

AMERICAN INSTITUTE
OF COOPERATION
1800 Mass. Ave., NW
Washington, DC 20036 Fax:

INDUSTRIAL COOPERATIVE ASSOCIATION
20 Park Plaza, Suite 1127
Boston, Massachusetts 02116
Phone: (617) 338-0010
Fax (617) 338-2788

NATIONAL COOPERATIVE BUSINESS ASSOCIATION
Suite 1100,
1401 New York Ave., NW
Washington, DC 20005
Phone: (202) 638-6222

B. BASIC REFERENCES

Adams, F. & Hansen, G. (1987). Putting Democracy to work: A Practical Guide for Starting Worker-owned Businesses. USA: Hulogos'i Eugene.

Beal, G. & Phillips, R. (1955). Member participation... What, How and Why. Washington, D.C.:Farmer Cooperative Service, U.S. Department of Agriculture.

Clark, C. (1977). The Social Audit for Management. New York: AMACOM.

Ellerman, D. (1983). Internal Capital Accounts: Theory and Practice. USA: Industrial Cooperative Association

Ellerman, D. (1984). "What is a Worker Cooperative?". Somerville, MA: Industrial Cooperative Association.

Garoyan, L. & Mohn, P. (1983). The Board of Directors of Cooperatives. USA: University of California.

Industrial Cooperative Association (1983). ICA Model By-Laws for a Worker Cooperative: Version II. Somerville, MA: ICA.

Industrial Cooperative Association (1987). Basic Orientation. USA: Industrial Cooperative Association. (1988). The Internal Capital Account System. USA: Industrial Cooperative Association.

Jackall, R. & Levin, H. Eds. (1984). Worker Cooperatives in America. California: University of California Press.

Ley de Corporaciones, Capitulo 77; Ley de Corporaciones Cooperativas de Trabajadores Duenos del Estado de Pennsylvania

Mellor, M.; Hannah, J. & Stirling, J. (1988). Worker Cooperatives in Theory and Practice. Philadelphia: Open University Press.

Mendoza, H. (1984). Diccionario del Cooperativismo. Puerto Rico: Centro Grafico del Caribe, Inc.

Nicolson, M.S. (1972). Duties and liabilities of corporate officers and directors. Englewood, New Jersey: Prentice Hall.

Parrilla, A. (1985). Cooperativismo: Teoria y Practica. San Juan, PR: Editorial Nosotros, Liga de Cooperativas de Puerto Rico.

Saglio, J. & Hackman, R. (1982). The Design of Governance Systems for Small Worker Cooperatives. Somerville, MA: Industrial Cooperative Association.

Spreckley, F. (s.f). Social Audit: A Management Tool for Co-operative Working. Workaid Beechwood College Publications, Leeds.

BIBLIOGRAPHY

Adams, F. & Hansen, G. (1987). Putting Democracy to work: A Practical Guide for Starting Worker-owned Businesses. USA: Hulogos'i Eugene.

Ellerman, D. (1983). Internal Capital Accounts: Theory and Practice. USA: ICA.

Industrial Cooperative Association (1987). Basic Orientation. USA: ICA.

_____ (1988). The Internal Capital Account System. USA: ICA.

Law of Corporations, Chapter 77; Workers' Cooperative Corporation of the State of Pennsylvania

Mendoza, H. (1984). Diccionario del Cooperativismo. Puerto Rico: Centro Grafico del Caribe, Inc.

Parrilla, A. (1985). Cooperativismo: Teoria y Practica. Editorial Nosotros, Liga de Cooperativas de Puerto Rico: San Juan, Puerto Rico.